De sociaaleconomische situatie van langdurig flexibele werknemers

seo economisch onderzoek

Amsterdam, april 2013
In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

De sociaaleconomische situatie van langdurig flexibele werknemers

Arjan Heyma
Siemen van der Werff

seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 - 1018 WB Amsterdam - T (+31) 20 525 1630 - F (+31) 020 525 1686 - www.seo.nl - secretariaat@seo.nl
ABN-AMRO 41.17.44.356 - Postbank 4641100 . KvK Amsterdam 41197444 - BTW NL 003023965 B01

"De wetenschap dat het goed is"

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2013-09

ISBN 978-90-6733-692-5

Samenvatting

De omvang van de flexibele schil groeit. Werknemers in tijdelijke en flexibele banen blijven daar langer in zitten en stromen minder snel door naar vaste banen. Daardoor stijgt ook het aandeel werknemers dat langdurig – langer dan drie jaar – in de flexibele schil van de arbeidsmarkt verblijft. Voor de meeste van deze werknemers is dat sociaaleconomisch geen probleem. Hun huishoudinkomen is nauwelijks lager dan dat van vaste werknemers en er wordt door flexibele werknemers en hun werkgevers minstens zoveel geïnvesteerd in post-initiële scholing.

Omvang flexibele schil groeit

De omvang van de flexibele schil van de arbeidsmarkt neemt toe. Sinds de eeuwwisseling is het aandeel tijdelijke en flexibele banen opgelopen van 17 naar 27 procent van het totaal aantal banen. Dat wordt niet zozeer veroorzaakt door een stijging van het aantal werknemers dat te maken krijgt met tijdelijke en flexibele banen (rond 40 procent van alle werknemers), maar vooral door een langer verblijf van die werknemers in de flexibele schil. De kans op een verblijf van langer dan drie jaar is tussen 2006 en 2010 verdrievoudigd (van ruim 10 naar ruim 30 procent). Een verblijf in de flexibele schil wordt daarbij opgevat als een periode waarin meerdere tijdelijke en flexibele banen worden vervuld die kunnen worden afgewisseld met korte perioden van werkloosheid.

Doorstroom naar vast werk vertraagd, maar nog altijd groot

Doorstroom vanuit de flexibele schil naar een vaste baan is tussen 2006 en 2010 gedaald. Die daling heeft voornamelijk te maken met de recente economische crisis. Doorstroom naar een vaste baan hangt niet alleen sterk samen met positieve economische omstandigheden bij instroom in de flexibele schil, maar ook gedurende het verblijf in de flexibele schil. Elk licht economisch herstel heeft ook in recente jaren geleid tot een groei van de doorstroom naar vaste banen. Werknemers die niet doorstromen naar een vaste baan blijven in eerste instantie achter in de flexibele schil. Als gevolg daarvan is de verblijfsduur van werknemers in de flexibele schil de laatste jaren flink toegenomen. Ongeveer 7 procent van alle werknemers in de flexibele schil wordt langdurig afhankelijk van een uitkering. Tegelijkertijd is er een groeiende uitstroom naar inactiviteit, ongeacht de stand van de conjunctuur. Een steeds groter deel van de tijdelijke en flexibele werknemers trekt zich al dan niet gedwongen zonder uitkering terug van de arbeidsmarkt, een trend die al voor de economische recessie van 2009 zichtbaar was. Inmiddels gaat het in de eerste drie jaar in de flexibele schil om 17 procent van alle werknemers.

Doorstroom naar een vaste baan blijft echter de belangrijkste transitie vanuit de flexibele schil. Die doorstroom is met 51 procent binnen drie jaar het grootst onder werknemers die met een tijdelijk contract de flexibele schil zijn ingestroomd, met 43 procent gevolgd door werknemers die starten met een nulurencontract of als oproepkracht. Werknemers die als uitzendkracht de flexibele schil instromen hebben met 31 procent binnen drie jaar de kleinste kans op doorstroom naar een vast dienstverband en met 37 procent de grootste kans om langer dan drie jaar in de flexibele schil te verblijven. Werknemers met nulurencontracten en oproepkrachten trekken zich het vaakst terug van de arbeidsmarkt: 28 procent binnen drie jaar.

Huishoudinkomens flexibele werknemers nauwelijks lager

Huishoudens van (langdurig) flexibele werknemers hebben gemiddeld een lager inkomen dan huishoudens van vaste werknemers, maar de verschillen zijn klein. Het huishoudinkomen van flexibele werknemers wordt relatief vaak op peil gehouden door andere inkomstenbronnen (o.a. eigen onderneming en uitkering) of een partnerinkomen. Tegelijkertijd zitten er relatief meer alleenstaanden in de flexibele schil, waardoor het risico op armoede daar groter is. Het aandeel huishoudens van langdurig flexibele werknemers met een inkomen onder de bijstandsnorm blijft echter beperkt tot 0,7 procent. Lage inkomens komen veel vaker voor in huishoudens zonder werknemers. In vergelijking daarmee zijn de inkomensverschillen tussen huishoudens met vaste en (langdurig) flexibele werknemers klein.

Langdurig flexibele werknemers iets vaker ongezond

De verschillen in gezondheid tussen vaste en flexibele werknemers zijn beperkt. Een gemiddelde werknemer heeft ruim 17 procent kans op gezondheidsproblemen wanneer hij of zij langdurig in de flexibele schil zou werken, tegen een kans van 16 procent bij een vast of kortdurend flexibel dienstverband. Dit geringe verschil is wel statistisch significant. Het betekent dat gezondheidsproblemen relatief toenemen naarmate men langer in de flexibele schil zit, of dat men langer in de flexibele schil blijft zitten als men meer last heeft van gezondheidsproblemen. Bijna 4 procent van alle werknemers geeft aan dat die gezondheidsproblemen het functioneren op de arbeidsmarkt sterk belemmeren. De gezondheid van werknemers hangt verreweg het sterkst samen met leeftijd en opleidingsniveau. Zo geven 60-jarigen twee keer zo vaak aan last te hebben van een langdurige ziekte, aandoening of handicap als 25-jarigen.

Werknemers in flexibele schil volgen vaker post-initiële scholing

Uitzendkrachten hebben een significant lagere kans op bedrijfstraining die volledig door de werkgever wordt betaald dan andere flexibele werknemers en vaste werknemers. Ter compensatie investeren uitzendkrachten vaker in de eigen scholing of training dan vaste werknemers, maar dat geldt in iets mindere mate ook voor andere tijdelijke en flexibele werknemers, ook als ze langdurig in de flexibele schil verblijven. Gecorrigeerd voor verschillen in achtergrondkenmerken is de kans dat tijdelijke en flexibele werknemers post-initiële scholing volgen dan ook significant groter dan voor vergelijkbare vaste werknemers. Jongeren hebben zoals verwacht een grotere kans om post-initiële scholing te volgen dan ouderen, lager opgeleide werknemers hebben juist een lagere kans op het volgen van post-initiële scholing dan werknemers met een hogere initiële opleiding. De grotere investeringen in post-initiële scholing door tijdelijke en flexibele werknemers vinden onder andere plaats in perioden waarin werknemers in de flexibele schil tijdelijk (minder dan een jaar) tussen twee banen inzitten. Wanneer die perioden niet worden meegenomen in de analyse van scholing, wordt de mate waarin tijdelijke en flexibele werknemers scholing volgen onderschat.

Flexibele werknemers doen substantieel hoger beroep op sociale zekerheid

Werknemers in de flexibele schil van de arbeidsmarkt wisselen tijdelijke en flexibele banen relatief vaak af met perioden van werkloosheid. Flexibele werknemers stromen daarom veel vaker in de WW en bijstand dan vaste werknemers. Die instroom is als gevolg van de kredietcrisis ongeveer verdubbeld, zowel voor flexibele als voor vaste werknemers. Ondanks een gemiddeld kortere uitkeringsduur en een gemiddeld lagere uitkeringshoogte, leggen flexibele werknemers uiteindelijk

een hoger beslag op de sociale zekerheid, met uitzondering van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.

Volledig beeld door registratiegegevens CBS

In het onderzoek is gebruikgemaakt van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS, met daarin registergegevens over banen, inkomsten uit (overige) arbeid, uitkeringen en zelfstandig ondernemerschap. Deze gegevens zijn onder andere afkomstig uit de Polisadministratie van UWV en inkomstenbelastingaangiftes. De informatie betreft alle banen in Nederland in de jaren 2006 tot en met 2010, inclusief banen die eerder dan 2006 zijn begonnen. Daaraan gekoppeld is informatie over arbeid als zelfstandige, overige arbeid (zoals freelancers zonder arbeidscontract) en uitkeringsperioden voor de periode 2006-2010. Uitkeringen betreffen werkloosheid, bijstand, arbeidsongeschiktheid, ziektewet en wachtgeld. Scholieren en studenten die voltijds schoolgaand zijn, zijn in het onderzoek buiten beschouwing gelaten.

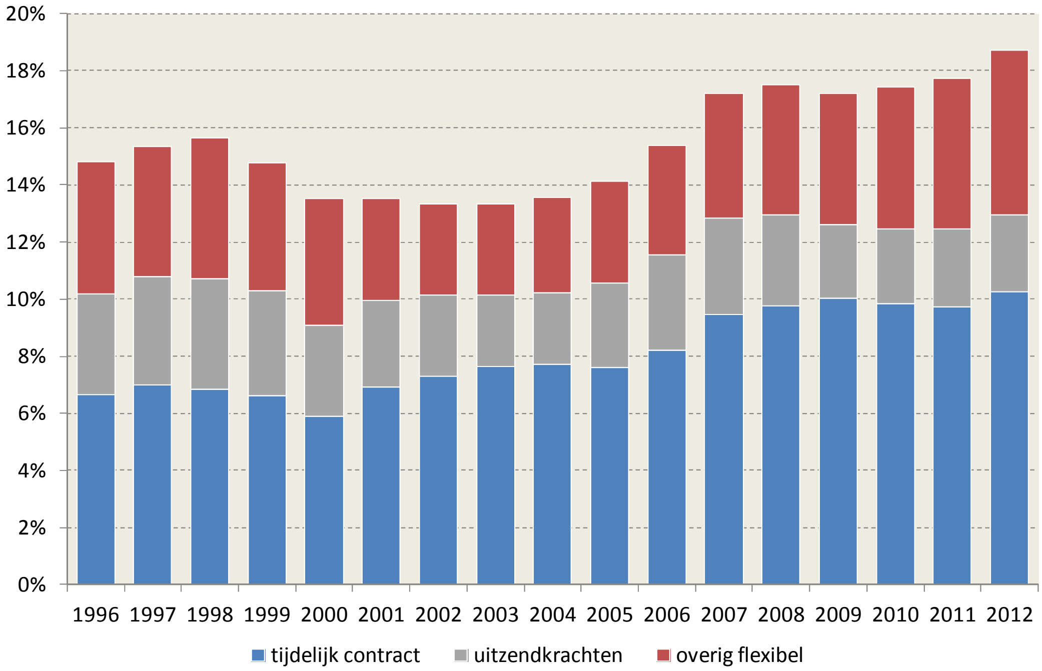
Inhoudsopgave

1 Inleiding

Kernvragen voor dit onderzoek zijn wat de sociaaleconomische situatie is van de groep van langdurig flexibele werknemers, wat deze groep aan afwenteling op de sociale zekerheid met zich meebrengt en in hoeverre er in de flexibele schil een uitsortering plaatsvindt van werknemers met een vanwege gezondheid en scholing verminderde inzetbaarheid.

Werknemers werken in de flexibele arbeid van de arbeidsmarkt wanneer ze werken zonder contract, zonder een contract voor onbepaalde tijd (tijdelijke banen), zonder vaste werkgever (uitzendkrachten), zonder vaste uren (oproepkrachten) of zonder een vast aantal uren (nulurencontracten). Het aandeel werknemers in flexibele arbeid groeit. Figuur 1.1 laat zien dat dit aandeel is toegenomen van ruim 13 procent rond de eeuwwisseling tot ruim 18 procent in 2012. Die groei zit vooral in het aandeel werknemers met een tijdelijke aanstelling: van 6 procent in 2000 tot ruim 10 procent in 2012. Het aandeel uitzendkrachten, oproep- en afroepkrachten en nulurencontracten is grosso modo gelijk gebleven.

Figuur 1.1 Aandeel tijdelijke en flexibele werknemers groeit sinds de eeuwwisseling (werknemers naar positie in werkkring)



Bron: CBS Statline

Een grotere flexibele schil maakt het voor werkgevers makkelijker om hun personeelsbestand aan te passen aan economische omstandigheden. In de huidige economische crisis is de behoefte aan een flexibel personeelsbestand daarom groter. Maar juist door aanpassingen in het personeelsbestand verliezen flexibele arbeidskrachten, en met name uitzendkrachten, in

economisch minder gunstige tijden als eerste hun baan (De Graaf-Zijl en Berkhout, 2007; Heyma en Van Klaveren, 2008). Figuur 1.1 laat zien dat het aandeel uitzendkrachten de laatste jaren inderdaad is afgenomen. Tegelijkertijd is de groei van de totale flexibele schil al voor de huidige economische crisis in gang gezet (Dekker et al., 2012). Het lijkt er daarom op dat er een structurele trend gaande is naar meer tijdelijke en flexibele arbeid (Muffels en Wilthagen, 2011).

Figuur 1.1 impliceert ook dat verreweg het grootste deel van alle werknemers nog altijd een vast contract heeft. Voordat zo'n langdurende relatie tussen werkgever en werknemer is beklonken, hebben beide partijen behoefte aan informatie die alleen door ervaring kan worden verkregen. De werknemer wil uitzoeken of zijn wensen en talenten wel voldoende tot hun recht komen, de werkgever of de werknemer wel productief genoeg is. Voor beide partijen kan een tijdelijke of flexibele baan een aantrekkelijke manier zijn om die informatie te verkrijgen. Bij een goede match vindt uiteindelijk doorstroom plaats naar een (meer) vaste arbeidsrelatie.

Verschillende studies hebben dat 'opstapmechanisme' in beeld gebracht (Hagen, 2003; Heyma en Van Klaveren, 2008; De Graaf-Zijl et al., 2011). Het betekent dat jonge en onervaren werknemers starten met een tijdelijke of flexibele baan en dat oudere en meer ervaren werknemers over het algemeen een vast contract hebben. Dat is ook precies wat in Nederland wordt waargenomen. De grootste toename van flexibele arbeid heeft zich tussen 1996 en 2011 voorgedaan onder laagopgeleide jongeren (Smits et al., 2012). De sterke vergrijzing en pensionering van babyboomers zorgt ervoor dat steeds meer oudere werknemers met vaste contracten de arbeidsmarkt verlaten en nieuwe, jongere werknemers met tijdelijke contracten de arbeidsmarkt betreden. Ook dat kan een belangrijke verklaring vormen voor de groei van de flexibele schil in de afgelopen vijftien jaar.

De groei in het aantal tijdelijke contracten kan niet los worden gezien van de Wet flexibiliteit en zekerheid, die in 1999 is ingevoerd om ervoor te zorgen dat werknemers niet eindeloos in tijdelijke dienstverbanden blijven zitten. Deze 'Flexwet' geeft echter expliciet de mogelijkheid aan werkgevers om werknemers minstens drie jaar achter elkaar een tijdelijk dienstverband aan te bieden. In een aantal sectoren is gebruikgemaakt van de mogelijkheid om deze ketenbepaling via cao-afspraken te verruimen. Dat vormt gedeeltelijk de verklaring voor de toename van het aantal tijdelijke contracten (Van Winden, 2012) en de verminderde doorstroom naar vaste contracten.

De ruimte voor flexibele arbeid in het stelsel van werk en inkomen heeft geleid tot een stimulans van de werkgelegenheid. Personen die zonder het bestaan van flexibele arbeid geen werk zouden hebben zijn nu wel werkzaam (zie bijvoorbeeld De Graaf-Zijl et al., 2011). Die extra werkgelegenheid heeft behalve maatschappelijke baten ook maatschappelijke kosten. Voor een beperkte groep is het flexibele arbeidsbestaan niet van voorbijgaande aard. Personen die langdurig in de flexibele schil verkeren stromen relatief vaak in een uitkering. Verder gaat een langdurig verblijf in de flexibele schil in een aantal gevallen samen met een inkomensachterstand.

Op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geeft het voorliggende onderzoek inzicht in de mate waarin werknemers langdurig in de flexibele schil van de arbeidsmarkt verblijven en de mate waarin zij in een sociaaleconomisch kwetsbare positie verkeren. In 2010 is door SEO Economisch Onderzoek een eerste onderzoek uitgevoerd naar langdurig verblijf in de flexibele schil waaruit naar voren kwam dat op enig moment (peiljaar

2002) 6 procent van alle werknemers langdurig (langer dan 3 jaar) in de flexibele schil zat. Slechts 15 procent van degenen die een baan in de flexibele schil aanvaardden werd uiteindelijk langdurig flexibel. Inmiddels is die situatie drastisch veranderd.

Kernvragen voor dit onderzoek zijn wat de sociaaleconomische situatie is van de groep van langdurig flexibele werknemers, wat deze groep aan afwenteling op de sociale zekerheid met zich meebrengt en in hoeverre er in de flexibele schil een uitsortering plaatsvindt van werknemers met een vanwege gezondheid en scholing verminderde inzetbaarheid. Dit is nader gespecificeerd in de volgende onderzoeksvragen:

1. Hebben huishoudens waar langdurig flexibele personen toe behoren lage inkomens, wat is de rol van deeltijdarbeid en hebben zij inkomsten uit meerdere bronnen?
2. Is in beeld te brengen waar langdurig flexibele werknemers uit de flexibele schil naar uitstromen (vaste baan, langdurige werkloosheid, geen inkomsten)?
3. Hoe verhoudt de gezondheidstoestand van langdurig flexibele werknemers zich tot die van werknemers met een vast contract?
4. Hoe verhoudt de deelname aan korter en langer durende post-initiële scholing van langdurig flexibele werknemers zich tot die van werknemers met een vast contract?
5. Is het beslag op de sociale zekerheid van langdurig flexibele werknemers in kaart te brengen (WW, WIA en bijstand naar frequentie, duur en budget)?

Niet alle onderzoeksvragen kunnen zonder meer worden beantwoord. Zo is het lastig om in de beschikbare gegevens de omvang van deeltijdarbeid goed vast te stellen en kan ook het onderscheid tussen korter en langer durende post-initiële scholing niet betrouwbaar worden gemaakt. Voor de definitie van flexibele arbeid is aangesloten op eerder SEO onderzoek (Heyma, Hop en Smid, 2010) en zijn overwegingen van UWV en CBS voor afbakening van flexibele arbeid meegenomen (Hilbers, Houwing en Kösters, 2011). Werknemers worden tot de flexibele schil gerekend als zij meer dan 12 uur per week werken en een arbeidscontract voor bepaalde tijd hebben (inclusief met uitzicht op vast) en/of wisselende uren. Hierbij gaat het dus om werknemers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten en oproepkrachten.

2 Verblijf in flexibele schil van de arbeidsmarkt: aantal en verblijfsduur

De omvang van de flexibele schil van de arbeidsmarkt neemt toe. Dat wordt vooral veroorzaakt door een langer verblijf van werknemers in de flexibele schil en niet zozeer door een stijging van het aantal werknemers dat te maken krijgt met een verblijf in de flexibele schil. Het verblijf in de flexibele schil wordt hier opgevat als een periode van tijdelijke en flexibele banen die kunnen worden afgewisseld met korte perioden van werkloosheid.

Werknemers met tijdelijke en flexibele banen maken deel uit van de flexibele schil van de arbeidsmarkt. Een deel van deze werknemers stroomt op termijn door naar een vast dienstverband, een ander deel blijft langdurig werkzaam in de flexibele schil. Voordat werknemers doorstromen naar vaste arbeid, hebben ze vaak meerdere tijdelijke en flexibele banen gehad met daartussen eventueel korte perioden van werkloosheid of inactiviteit (Heyma en van Klaveren, 2008; Heyma, Hop en Smid, 2010). In dit hoofdstuk worden verblijfsperioden in de flexibele schil afgebakend zodat een indruk kan worden verkregen hoeveel werknemers te maken krijgen met een (langdurig) verblijf in de flexibele schil en hoe dat in de loop van de jaren is veranderd.

2.1 Tijdelijke en flexibele banen

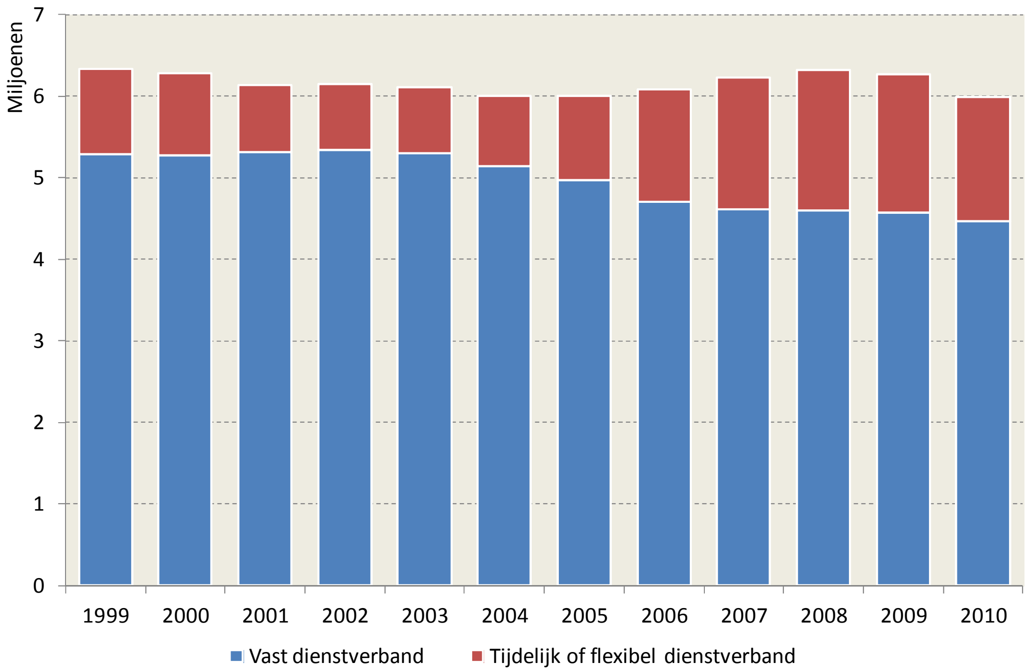
Onder tijdelijke en flexibele banen worden alle banen beschouwd zonder contract voor onbepaalde tijd, zonder vaste werkgever (uitzendkrachten), zonder vaste uren (oproepkrachten) en zonder een vast aantal uren (nulurencontracten). Het aantal tijdelijke en flexibele banen is gebaseerd op het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS, dat gebruikmaakt van registratiebestanden, zoals de Polisadministratie en inkomstenbelastingaangiftes. Voor het bepalen of een baan tijdelijk of flexibel is, is gebruikgemaakt van informatie uit het SSB-baankenmerkenbestand en van gekoppelde informatie uit de bestanden van de Polisadministratie. Een baan is gedefinieerd als tijdelijk of flexibel als aan één van de volgende voorwaarden is voldaan:

- de contractvorm van de baan is geregistreerd als ‘contract voor bepaalde tijd’, onbekend is of daarbij sprake is van uitzicht op een contract voor onbepaalde tijd (vast dienstverband);
- de baan is geregistreerd als oproep-, uitzend-, of flexbaan;
- de duur van een voltooide baan is maximaal 2 maanden, ook als de baan staat geregistreerd als ‘contract voor onbepaald tijd’.

Het blijkt dat een substantieel aantal banen in het Sociaal Statistisch Bestand staat geregistreerd als contract voor onbepaalde tijd, terwijl ze slechts enkele maanden duren. Mogelijk is in die gevallen sprake van een foutieve registratie, maar ook als de registratie correct is kan bij zulke korte contracten niet echt gesproken worden van een vaste arbeidsrelatie. Om die reden worden deze banen ook beschouwd als tijdelijke of flexibele banen.

Sinds 1999 is het aantal tijdelijke en flexibele banen flink gegroeid ten opzichte van het aantal banen met een vast dienstverband, zie Figuur 2.1. Rond de eeuwwisseling waren er op enig moment ongeveer 5,3 miljoen vaste banen en 1 miljoen tijdelijke en flexibele banen. In 2009 was het aantal vaste banen teruggelopen tot 4,6 miljoen en het aantal tijdelijke en flexibele banen opgelopen tot 1,7 miljoen. Daarmee is het aandeel tijdelijke en flexibele banen opgelopen van 17 naar 27 procent.[1] Let wel, het gaat hier om banen en niet om werknemers, zoals in Figuur 1.1. Omdat werknemers meerdere banen kunnen uitoefenen, ligt het aantal banen hoger dan het aantal werknemers. De kans dat werknemers meerdere banen tegelijk uitoefenen is groter bij kleine flexibele banen. Om die reden ligt het aandeel tijdelijke en flexibele banen in het totaal aantal banen (Figuur 2.1) een stuk hoger dan het aandeel werknemers met een tijdelijk of flexibel arbeidscontract als hoofdbaan (Figuur 1.1).

Figuur 2.1 Aandeel tijdelijke en flexibele banen groeit, maar sterk afhankelijk van conjunctuur (aantal banen op peildatum 31 december)



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

De groei van het aandeel tijdelijke en flexibele banen is sterk afhankelijk geweest van de conjunctuur. In de laagconjunctuur van 2002-2003 liep het aandeel tijdelijke en flexibele banen terug naar 13 procent. Ook na de recessie van 2009 is het aandeel tijdelijke en flexibele banen opnieuw teruggelopen van 27 naar 25 procent in 2010. Tijdelijke en flexibele werknemers zijn de eerste die de gevolgen van een economische crisis voelen (De Graaf-Zijl en Berkhout, 2007; Heyma en Van Klaveren, 2008). Bedrijven kunnen nu eenmaal gemakkelijker van hun tijdelijke contracten af en kunnen binnen flexibele contracten gemakkelijker de arbeidsvraag variëren.

[1] Ter vergelijking: CBS Statline rapporteert dat in 2011 ruim 28 procent van alle banen een contract voor bepaalde tijd betrof (tijdelijke banen). Van de vaste banen kan bovendien nog een deel flexibel zijn (bijvoorbeeld nulurencontracten). Het betreft hier alle banen gedurende heel 2011. Daardoor ligt het aandeel tijdelijke en flexibele banen hoger dan op het peilmoment 31 december 2011 in Figuur 2.1.

Toch maakt Figuur 1.1 ook duidelijk dat de recente groei van het aantal tijdelijke en flexibele banen al voor de huidige economische crisis in gang is gezet (Dekker et al., 2012). Het aantal en aandeel vaste banen blijft ook tijdens de conjuncturele opgang tussen 2006-2008 dalen, terwijl de flinke groei van de werkgelegenheid volledig voor rekening komt van tijdelijke en flexibele banen.

2.2 Aantal en duur van perioden in flexibele schil

In deze studie wordt de verblijfsduur van werknemers in de flexibele schil van de arbeidsmarkt bestudeerd. In de literatuur wordt daarbij vaak gekeken naar waar personen met een tijdelijke of flexibele baan een jaar later werken (Muffels en Wilthagen, 2011; Smits et al., 2012). Op die manier wordt echter onvoldoende recht gedaan aan de dynamiek van werknemers met tijdelijke en flexibele banen op de arbeidsmarkt. Die dynamiek bestaat vaak uit meerdere tijdelijke en flexibele banen, met relatief veel tussenliggende perioden van inactiviteit of uitkeringsafhankelijkheid, voordat men doorstroomt naar een reguliere vaste baan (Heyma en Van Klaveren, 2008). Daarom wordt een verblijf in de flexibele schil hier beschouwd als een periode waarin meerdere tijdelijke of flexibele banen kunnen worden vervuld, en waarbij de flexibele schil pas wordt verlaten indien werknemers een vaste baan vinden, langdurig uitkeringsafhankelijk worden of zich voor langere tijd zonder uitkering terugtrekken van de arbeidsmarkt. Een afgebakende periode in de flexibele schil van de arbeidsmarkt wordt daarom gedefinieerd als een periode waarin een persoon:

- start met een tijdelijke of flexibele baan die minimaal een maand duurt en waardoor hij of zij ten minste 12 uur per week werkt;
- geen arbeidscontract heeft voor onbepaalde duur voor ten minste 12 uur per week;
- eventueel meerdere tijdelijke of flexibele banen heeft, tegelijk of achter elkaar;
- eventueel een WW-, bijstands-, ziektewet- of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, zolang die korter duurt dan een jaar na beëindiging van de laatste tijdelijke of flexibele baan waarmee hij of zij ten minste 12 uur per week werkte;
- eventueel geregistreerd staat als zelfstandig ondernemer met hooguit 1 werknemer (op jaarbasis);
- eventueel (substantiële) inkomsten ontvangt uit andere vormen van arbeid, zoals freelance werk (op jaarbasis);
- niet langer dan drie maanden achtereen inactief is, d.w.z. zonder dienstverbanden van in totaal minstens 12 uur per week, zonder WW-, bijstands-, ziektewet-, of arbeidsongeschiktheidsuitkering, niet actief is als zelfstandig ondernemer met hooguit één werknemer, en geen (substantiële) inkomsten ontvangt uit andere vormen van arbeid.

Om recht te doen aan het dynamische karakter van het verblijf in de flexibele schil, wordt in deze definitie rekening gehouden met meerdere tijdelijke en flexibele banen, die zowel tegelijkertijd als achter elkaar kunnen worden vervuld. Ook houdt de definitie rekening met relatief korte uitkeringsperioden (van maximaal een jaar) tussen tijdelijke en flexibele banen die kenmerkend zijn voor werknemers in de flexibele schil voordat er doorstroom naar vaste dienstverbanden plaatsvindt (Heyma en Van Klaveren, 2008; Heyma, Hop en Smid, 2010). Er is pas sprake van uitstroom uit de flexibele schil wanneer men langer dan drie maanden niet heeft gewerkt en ook geen uitkering heeft ontvangen, of langer dan een jaar afhankelijk wordt van een uitkering. In die

gevallen wordt het moment waarop het laatste tijdelijke of flexibele dienstverband is beëindigd als het moment van uitstroom uit de flexibele schil opgevat. De grens van een jaar is gekozen in overeenstemming met de definitie van langdurige uitkeringsafhankelijkheid zoals gehanteerd door UWV en CBS. Een uitkeringsperiode kan bestaan uit opeenvolgende periodes van verschillende uitkeringsvormen die op zichzelf korter dan één jaar duren, zoals een korte WW-uitkering die overgaat in een bijstandsuitkering. Voor terugtrekking van de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld voor het volgen van een opleiding of als gevolg van (vervroegde) pensionering, wordt een grens gehanteerd van drie maanden op empirische gronden: perioden van inactiviteit tussen twee flexibele of tijdelijke banen duren vaak slechts enkele maanden.

Om aan te sluiten bij bestaande definities van de (werkende) beroepsbevolking worden alleen banen beschouwd indien sprake is van een gemiddeld aantal arbeidsuren van 12 uur per week of meer. Bij nulurencontracten is gekeken of het feitelijk aantal gewerkte uren gemiddeld ten minste 12 uur per week bedraagt. Werknemers die inkomen hebben uit vormen van arbeid die niet worden geregistreerd als baan (freelance werk, zzp'ers), bevinden zich volgens de definitie in de flexibele schil als ze daarmee gemiddeld meer dan 12/40ste deel van het minimumloon verdienen.[2]

Hoewel deze studie zich beperkt tot werknemers, kunnen tijdelijke en flexibele banen ook worden afgewisseld met perioden van zelfstandig ondernemerschap. Om daar rekening mee te houden, worden perioden van inactiviteit waarin werknemers zelfstandig ondernemer zijn geweest meegenomen in de definitie van het verblijf in de flexibele schil. Daarbij geldt de beperking dat alleen kan worden vastgesteld of iemand in een bepaald jaar als zelfstandige aangifte heeft gedaan bij de Belastingdienst, niet de periode in het jaar waarin hij of zij daadwerkelijk actief is geweest als zelfstandige. Slechts een beperkt deel van de werknemers in het onderzoek is ook zelfstandig ondernemer: op 31 december 2010 gaat het om ongeveer 2,5 procent van alle werknemers in de flexibele schil.

Verder worden alleen perioden in de flexibele schil beschouwd die beginnen nadat een persoon klaar is met het volgen van voltijd onderwijs. Dit voorkomt dat voltijd studenten worden meegenomen die vaak een tijdelijk of flexibel baantje hebben naast hun opleiding. Van studenten in deeltijd of duaal onderwijs worden wel alle tijdelijke en flexibele banen tijdens de opleiding meegenomen.

Voor de analyses wordt gebruikgemaakt van het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS, met daarin registratiegegevens over banen, inkomsten uit (overige) arbeid, uitkeringen en zelfstandig ondernemerschap. Deze gegevens zijn onder andere afkomstig uit de Polisadministratie van UWV en inkomstenbelastingaangiftes. Het analysebestand is opgebouwd uit alle banen die in de jaren 2006 tot en met 2010 stonden geregistreerd, ook als deze banen al eerder dan 2006 zijn begonnen, vanaf 1989. Daardoor kunnen baanduren en verblijfsduren in de flexibele schil van maximaal 21 jaar worden geanalyseerd. Uiteraard zijn de meeste duren in het analysebestand aanmerkelijk korter. Informatie over arbeid als zelfstandige, overige arbeid (zoals freelancers zonder arbeidscontract) en uitkeringsperioden zijn toegevoegd voor de periode 2006-

2 Analoog aan de grens van 12 arbeidsuren per week in de CBS-definitie van de werkzame beroepsbevolking.

2010. Uitkeringen betreffen werkloosheid, bijstand, arbeidsongeschiktheid, ziektewet en wachtgeld.

Om het aandeel werknemers te bepalen dat langdurig in de flexibele schil van de arbeidsmarkt verblijft, is in het analysebestand gekeken naar de *langste* verblijfsperiode van werknemers in de flexibele schil tussen 2006 en 2010. Bijna 60 procent van alle werknemers heeft tussen 2006 en 2010 nooit een tijdelijke of flexibele baan gehad, zie Tabel 2.1. De ruim 40 procent die in die periode wel een tijdelijke of flexibele baan heeft gehad verbleef daar over het algemeen langer dan een jaar in. Eén op de drie werknemers in een tijdelijke of flexibele baan verbleef tussen 2006 en 2010 zelfs langer dan drie jaar in de flexibele schil van de arbeidsmarkt.

Tabel 2.1 Eén op de drie perioden in de flexibele schil duurt langer dan 3 jaar

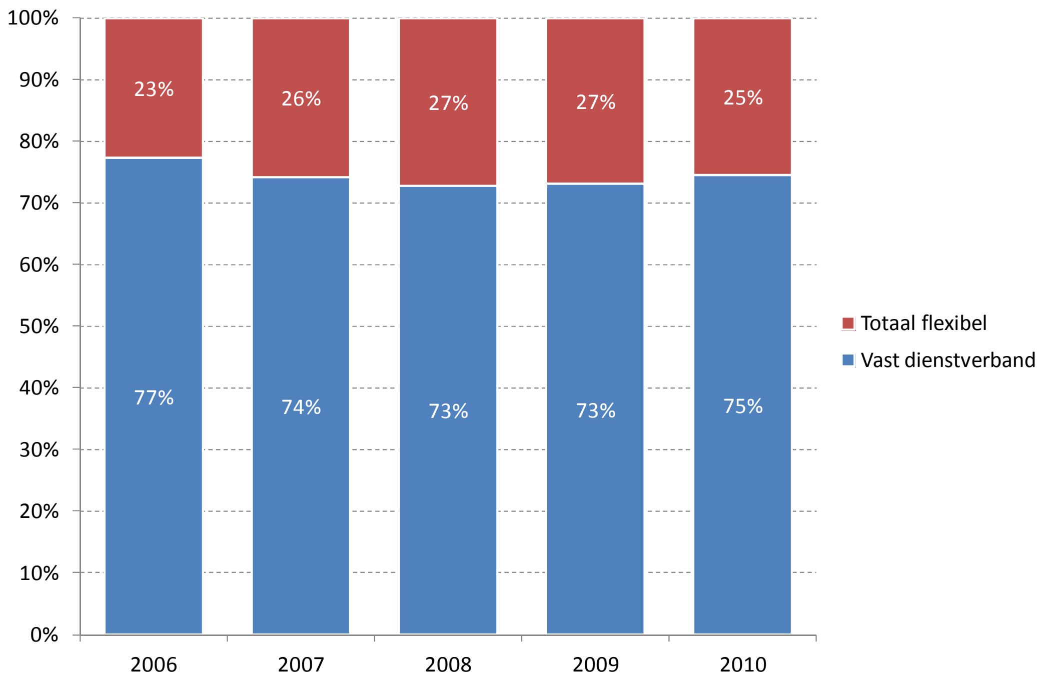
2006-2010	Aantal	Aandeel werknemers	Aandeel in perioden
Totaal aantal werknemers	7.630.811	100%	
Geen periode in flexibele schil	4.525.644	59%	
Minstens één periode in flexibele schil	3.105.167	41%	100%
Langste verblijfsduur maximaal 1 jaar	622.749	8%	20%
Langste verblijfsduur tussen 1 en 2 jaar	907.289	12%	29%
Langste verblijfsduur tussen 2 en 3 jaar	624.066	8%	20%
Langste verblijfsduur langer dan 3 jaar	951.063	12%	31%

Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

In Heyma, Hop en Smid (2010) is een soortgelijke analyse uitgevoerd voor werknemers tussen 1999 en 2006. Hoewel daarbij de definitie van het verblijf in de flexibele schil iets afwijkt, valt op dat ook in die periode ongeveer 40 procent van alle werknemers te maken kreeg met een periode in de flexibele schil. Tegelijkertijd ligt het aandeel werknemers dat *langdurig* in de flexibele schil verblijft tussen 1999 en 2006 veel lager: slechts één op de acht werknemers in een tijdelijke of flexibele baan verbleef destijds langer dan drie jaar in de flexibele schil. De groei van de flexibele schil lijkt dus niet zozeer veroorzaakt te worden door een groei van het aandeel werknemers dat te maken krijgt met tijdelijke of flexibele arbeid, maar vooral door de langere verblijfsduur in de flexibele schil.

Dat wordt nog eens geïllustreerd in Figuur 2.2. De relatieve omvang van de flexibele schil, uitgedrukt in het aandeel tijdelijke en flexibele banen op 31 december van een jaar, neemt tussen 2006 en 2010 niet structureel toe, maar varieert met de economische conjunctuur: een stijging tussen 2006-2008 en een daling tussen 2008-2010. Wordt op 31 december 2010 het aandeel tijdelijke en flexibele werknemers geteld dat langdurig (al langer dan drie jaar) in de flexibele schil verblijft, dan gaat het om 9 procent van alle werknemers die op dat moment actief zijn op de arbeidsmarkt. Op 1 juli 2002 ging het nog om 'slechts' 6 procent van alle werknemers (Heyma, Hop en Smid, 2010).

Figuur 2.2 Omvang flexibele schil varieert met economische conjunctuur (aandeel van totaal aantal banen op peildatum 31 december)



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek over het gemiddelde aantal *werkenden* naar contractsoort per jaar laten zien dat bijna 30 procent van de Nederlandse werkende beroepsbevolking geen vaste baan heeft.[3] Het percentage flexibele arbeidskrachten schommelde rond de eeuwwisseling rond een kwart van de werkende beroepsbevolking maar steeg vanaf 2005 in korte tijd naar circa 30 procent. Uitzend-, oproep- en invalkrachten maken samen met nulurencontracten ongeveer 7 procent uit van de werkende beroepsbevolking. Het aandeel werknemers met een tijdelijk contract ligt rond de 8 procent. Zelfstandigen (gewone zelfstandigen en zzp'ers) zijn goed voor bijna 15 procent van de werkende beroepsbevolking. De grootste groei vanaf 2005 zit in het aandeel tijdelijke arbeidskrachten en het aandeel zelfstandigen, die samen verantwoordelijk zijn geweest voor de stijging van het aandeel flexibele contracten van 25 naar 30 procent sinds het begin van deze eeuw.

Belangrijke constatering is dat het aandeel van de flexibele schil in de totale werkgelegenheid sinds 2004 belangrijk is toegenomen, maar dat het aandeel werknemers dat te maken krijgt met tijdelijke of flexibele banen nauwelijks is veranderd. Dat is alleen mogelijk als flexibele werknemers meerdere tijdelijke en flexibele banen tegelijkertijd of achter elkaar zijn gaan uitoefenen. In dat laatste geval blijven flexibele werknemers langer in de flexibele schil zitten en stromen minder snel door naar vaste banen. Verblijfsduur in en doorstroom vanuit de flexibele schil van de arbeidsmarkt zijn het onderwerp van het volgende hoofdstuk.

---

3 Zie CBS Statline. Het gaat hier om alle werkenden in Nederland, dus werknemers plus zelfstandigen, inclusief werknemers met baantjes van minder dan 12 uur per week. Zie ook Heyma en Theeuwes (2012).

3 Variatie in verblijfsduur en doorstroom

Doorstroom vanuit de flexibele schil van de arbeidsmarkt naar een vaste baan is de afgelopen jaren sterk afgenomen, vooral onder invloed van de economische crisis. Gemiddeld genomen blijven werknemers langer werkzaam in de flexibele schil: bij een op de drie flexibele werknemers is dat inmiddels langer dan drie jaar. Tegelijkertijd is langdurige uitkeringsafhankelijkheid en terugtrekking van de arbeidsmarkt nog sterker toegenomen. Uiteindelijk is doorstroom naar een vaste baan nog altijd de dominante route vanuit de flexibele schil.

De omvang van de flexibele schil neemt toe, voornamelijk als gevolg van een langere verblijfsduur in de flexibele schil. Dat roept de vraag op waarom werknemers langer in die flexibele schil blijven zitten. Is de samenstelling van de groep werknemers in de flexibele schil veranderd? Zijn er bijvoorbeeld als gevolg van de vergrijzing meer oudere werknemers in de flexibele schil terechtgekomen die minder snel doorstromen naar vaste banen? Of zijn de kansen op doorstroom naar een vast dienstverband voor iedereen kleiner geworden? Is dat een structurele trend of ligt dat aan de economische recessie van de afgelopen jaren?

3.1 Modellering

Een verandering van de verblijfsduur in de flexibele schil en van de doorstroom naar vaste banen kan het beste worden onderzocht via een duurmodel. In een duurmodel wordt de verblijfsduur niet alleen verklaard aan de hand van kenmerken van de werknemer en de baan waarin hij of zij werkt, maar ook door de verblijfsduur zelf (duurafhankelijkheid). De kans om door te stromen vanuit de flexibele schil naar een vaste baan kan immers verschillen tussen een werknemer die slechts enkele maanden of al enkele jaren in een tijdelijke of flexibele baan heeft gewerkt. Zo zou als gevolg van de ketenbepaling in de Wet flexibiliteit en zekerheid[4] de doorstroom vanuit tijdelijke contracten naar een vast dienstverband in de eerste drie jaar hoger moeten liggen dan daarna.

Doorstroom naar een vast dienstverband is echter niet de enige manier om de flexibele schil te verlaten. Uit de gehanteerde definitie in Hoofdstuk 2 volgen twee andere routes, namelijk langdurige uitkeringsafhankelijkheid en langdurige inactiviteit (terugtrekking van de arbeidsmarkt). Doorstroom naar een vast dienstverband vanuit de flexibele schil kan alleen goed worden onderzocht als ook rekening wordt gehouden met die andere vormen van uitstroom. Daarom wordt gebruik gemaakt van een *competing risks* duurmodel, waarin doorstroom naar een vast dienstverband, uitstroom naar langdurige uitkeringsafhankelijkheid en langdurige inactiviteit[5] worden beschouwd als drie 'concurrerende risico's' om de flexibele schil te verlaten.

4 De Wet flexibiliteit en zekerheid geeft aan dat een werknemer die langer dan drie jaar met tijdelijke contracten voor dezelfde werkgever heeft gewerkt automatisch recht heeft op een contract voor onbepaalde tijd. Hiervan kan overigens in cao's worden afgeweken.

5 Er is hier sprake van langdurige inactiviteit wanneer iemand in de flexibele schil langer dan drie maanden minder dan 12 uur per week werkt in een baan, geen zelfstandig ondernemer is, minder dan 12/40ste deel van het minimuminkomen verdient met andere vormen van arbeid en geen uitkering ontvangt.

De kans om een periode in de flexibele schil te beëindigen via één van deze drie routes wordt in het duurmodel niet alleen afhankelijk gemaakt van kenmerken van de werknemer, kenmerken van zijn of haar baan en de verblijfsduur in de flexibele schil, maar ook van de economische omstandigheden waaronder een werknemer zich in de flexibele schil bevindt. Op die manier kan de invloed van conjuncturele omstandigheden op de doorstroom naar vaste dienstverbanden worden vastgesteld. Voor technische details van het gehanteerde *competing risks* duurmodel wordt verwezen naar Bijlage C.

3.2 Doorstroom vanuit de flexibele schil

De kans op uitstroom vanuit de flexibele schil verandert naarmate men langer in de flexibele schil verblijft. Figuur 3.1 laat uitstroomkansen per maand zien die conditioneel zijn op het feit dat werknemers tot aan die maand nog in de flexibele schil verblijven. Zo heeft een gemiddelde werknemer die een half jaar in de flexibele schil heeft gezeten een kans van ruim 1 procent om binnen een maand door te stromen naar een vaste baan. Verblijft diezelfde werknemer een jaar in de flexibele schil, dan stijgt de kans om binnen een maand door te stromen naar ruim 2 procent. Na vier jaar zakt die kans weer naar ruim 1 procent per maand.

Naast de gemiddelde uitstroomkansen voor de totale populatie in de flexibele schil, toont Figuur 3.1 ook de uitstroomkansen voor afzonderlijke contractvormen. Het gaat hierbij steeds om de contractvorm bij instroom in de flexibele schil.[6] Werknemers die in de flexibele schil terechtkomen met een tijdelijk contract hebben na een jaar tot twee jaar de grootste kans om door te stromen naar een vaste baan, ruim 3 procent per maand. Veel jaarcontracten worden in die periode omgezet in vaste contracten. De doorstroom is ook nog relatief groot in het derde en zelfs het vierde jaar in de flexibele schil (ruim 2 procent per maand), ondanks bepalingen in de Wet flexibiliteit en zekerheid.[7] Na vier jaar in de flexibele schil wordt de kans dat werknemers die met een tijdelijk contract de flexibele schil zijn ingestroomd nog doorstromen naar een vast contract vrijwel nihil.[8] In plaats daarvan stijgt vanaf een verblijfsduur van drie jaar de kans op terugtrekking van de arbeidsmarkt (overige uitstroom).

---

6 Gedurende het verblijf in de flexibele schil kan de contractvorm veranderen. Uitzendkrachten kunnen bijvoorbeeld in tijdelijke dienst komen bij het inleenbedrijf, en werknemers in tijdelijke dienst kunnen een vast contract krijgen als oproepkracht.

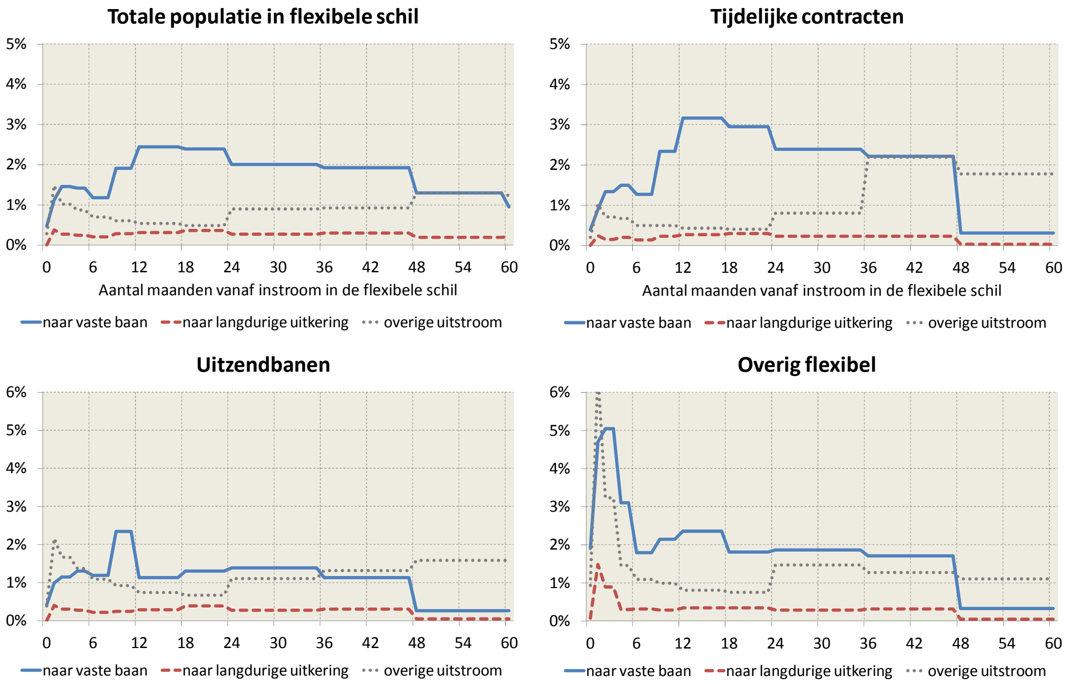
7 Zoals genoemd zijn er binnen verschillende cao's mogelijkheden om in afwijking van de Wet flexibiliteit en zekerheid werknemers langer dan drie jaar in tijdelijke dienst te houden. Bovendien kunnen werknemers in de tussentijd ook van werkgever veranderen of perioden van inactiviteit of uitkeringsafhankelijkheid tussen tijdelijke contracten hebben, waardoor de ketenbepaling in deze Wet niet van toepassing is. Daarnaast wordt de contractvorm van lopende arbeidscontracten in het analysebestand uitsluitend vastgesteld per 1 januari, waardoor overgangen tussen flex en vast bij dezelfde werkgever met vertraging kunnen worden waargenomen.

8 Bij de individuele contractvormen is alleen gekeken naar werknemers die vanaf januari 2006 de flexibele schil betreden. Met gegevens tot en met december 2010 is er slechts een klein deel dat langer dan vier jaar kan worden waargenomen. Van dat deel stroomt ook nog eens een relatief kleine groep door naar een vast dienstverband. De schatting van de kans op doorstroom is daardoor minder betrouwbaar, in tegenstelling tot de meer frequentere doorstroom naar inactiviteit. Voor de totale populatie zijn daarentegen ook werknemers in tijdelijke of flexibele banen meegenomen die al eerder dan januari 2006 zijn gestart in hun baan (als die baan tenminste tot in 2006 voortduurt). Een groter deel van de werknemers kan daarom langer dan vier jaar worden gevolgd, waardoor de kans op doorstroom naar een vaste baan hoger ligt dan bij de afzonderlijke contractvormen.

Werknemers die via een uitzendbaan de flexibele schil instromen hebben een substantieel lagere kans op doorstroom naar een vast contract. Veel tijdelijke contracten worden gesloten met uitzicht op een vast contract bij voldoende functioneren. Dat geldt veel minder voor uitzendarbeid. De kans om als uitzendkracht een vast contract te krijgen is wel redelijk constant in de tijd (rond 1 procent per maand). Maar ook hier geldt dat na vier jaar de uitstroom door terugtrekking van de arbeidsmarkt groter is dan de kans op doorstroom naar een vast contract.

De relatief kleine groep van werknemers met andere contractvormen, zoals oproep- en afroepkrachten en nulurencontracten, heeft binnen het eerste half jaar een substantiële kans op doorstroom naar een vast dienstverband met vaste arbeidsuren (tot ruim 5 procent per maand). Na dat eerste half jaar komt die kans rond 2 procent per maand te liggen, wederom tot vier jaar na instroom in de flexibele schil. Daarna is die doorstroom ook voor overige flexwerkers vrijwel nihil.

Figuur 3.1: Doorstroom naar vaste baan het hoogst in eerste twee jaar in flexibele schil, daarna neemt die kans langzaam af (kans op uitstroom uit flexibele schil per maand voor gemiddelde flexibele werknemer, afhankelijk van verblijfsduur in flexibele schil)

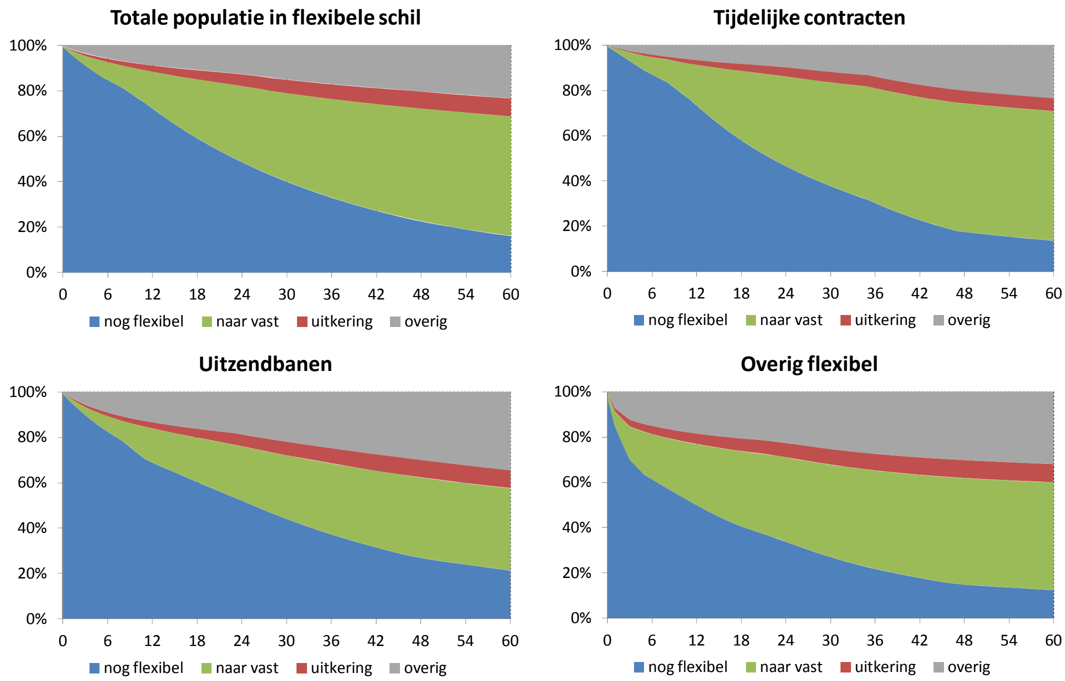


Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.2 vertaalt de maandelijkse uitstroomkansen uit Figuur 3.1 naar cumulatieve uitstroompercentages, wederom voor de totale populatie in de flexibele schil en voor de afzonderlijke contractvormen. Het gaat daarbij steeds om het aandeel tijdelijke en flexibele werknemers dat na verloop van tijd is uitgestroomd uit de flexibele schil. Het gaat niet om de arbeidssituatie waarin deze personen na verloop van tijd verkeren. Na uitstroom uit de flexibele schil zouden deze personen immers opnieuw de flexibele schil kunnen instromen, een gevonden vaste baan toch weer kunnen verliezen, of via een uitkering juist kunnen doorstromen naar een vaste baan. Het grootste deel van de uitstroom uit de flexibele schil vindt plaats naar een vaste

baan (53 procent binnen 60 maanden), slechts een beperkt deel wordt langdurig afhankelijk van een uitkering (8 procent binnen 60 maanden). Uitstroom vindt geleidelijk plaats door de tijd, met een kleine versnelling vanaf het eind van het eerste jaar en een substantiële vertraging na het vierde jaar.

Figuur 3.2: Binnen twee jaar heeft meer dan de helft van alle flexibele werknemers de flexibele schil verlaten (cumulatieve kans op uitstroom uit flexibele schil voor gemiddelde flexibele werknemers, naar maanden na instroom)

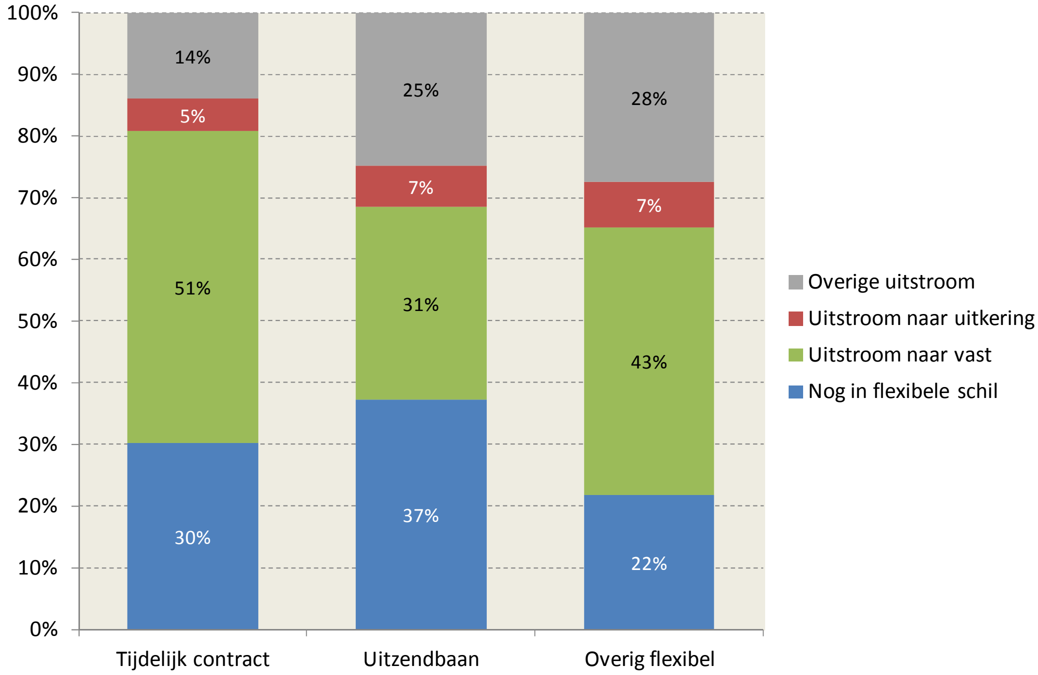


Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Een belangrijk moment waarop de grafieken in Figuur 3.2 kunnen worden vergeleken is na 36 maanden, de grens die in de Wet flexibiliteit en zekerheid wordt gehanteerd als maximale duur voor een opeenvolging van tijdelijke arbeidscontracten bij dezelfde werkgever. De kans om langer in de flexibele schil te verblijven is voor werknemers die instromen in tijdelijke of flexibele banen gemiddeld 33 procent (vergelijkbaar met de 31 procent in Tabel 2.1). De kans om binnen deze drie jaar door te stromen naar een vaste baan ligt met 43 procent aanzienlijk hoger. Het overige deel van de werknemers in de flexibele schil wordt binnen drie jaar langdurig afhankelijk van een uitkering (7 procent) of trekt zich terug van de arbeidsmarkt (17 procent).

Figuur 3.3 laat nog eens voor elk van de contractvormen zien wat de uitstroomkansen zijn binnen drie jaar na instroom in de flexibele schil. Werknemers die de flexibele schil instromen met een tijdelijk contract kennen met 51 procent de grootste doorstroom naar vaste contracten. Voor werknemers die instromen met een uitzendbaan is de kans op een langduriger verblijf in de flexibele schil met 37 procent het grootst. Vanuit overige vormen van flexibele contracten trekken werknemers zich het vaakst terug van de arbeidsmarkt: 28 procent binnen drie jaar. De kans op langdurige uitkeringsafhankelijkheid is relatief beperkt en het kleinst voor werknemers die met een tijdelijk contract de flexibele schil instromen.

Figuur 3.3: Helft van alle tijdelijke werknemers stroomt binnen 3 jaar door naar vast contract, bij uitzendkrachten is dat één op de drie (kans op uitstroom uit flexibele schil binnen 3 jaar na instroom, voor gemiddelde flexibele werknemer, contractsoort bij instroom)



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

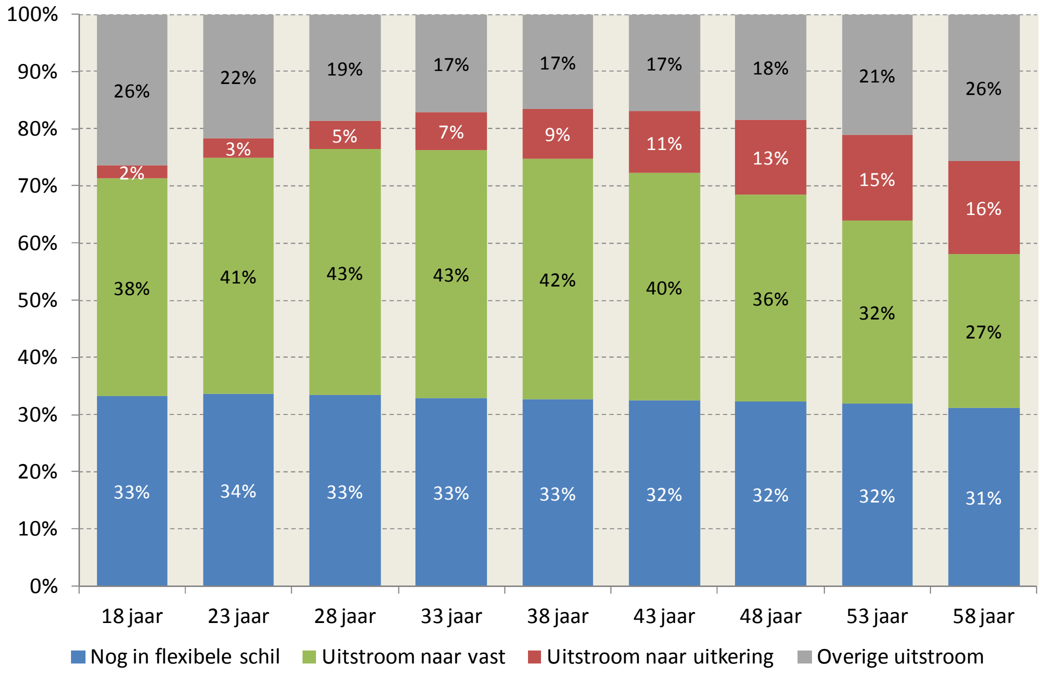
Bij alle genoemde percentages gaat het om gemiddelde kansen die gecorrigeerd zijn voor de samenstelling van de werknemerspopulaties, zowel in kenmerken, instroomjaar als economische omstandigheden. Welke invloed economische omstandigheden hebben op de doorstroom naar een vaste baan wordt beschreven in Paragraaf 3.4. Eerst wordt in Paragraaf 3.3 ingegaan op de invloed van kenmerken van de werknemerspopulaties op de uitstroom uit de flexibele schil.

3.3 Verschillen naar persoons- en baankenmerken

Zoals kan worden verwacht stromen oudere werknemers minder snel door naar een vaste baan dan jongere werknemers. Figuur 3.4 laat zien dat die doorstroom het grootst is voor 25-35-jarigen (43 procent binnen drie jaar) en het kleinst voor 55-plussers (27 procent). Opvallend is dat de kans op een langdurig verblijf in de flexibele schil niet afhangt van leeftijd. Als werknemers in de flexibele schil niet doorstromen naar een vaste baan, dan worden ze eerder afhankelijk van een uitkering (o.a. als gevolg van meer opgebouwde WW-rechten bij oudere werknemers) of trekken zich terug van de arbeidsmarkt. Bij 55-plussers gaat dat laatste vaak gepaard met vroegtijdige pensionering, bij jongere werknemers gaat het eerder om het volgen van een opleiding. Doordat oudere werknemers minder snel doorstromen naar een vaste baan, zorgt vergrijzing op zich al voor een verminderde doorstroom naar vaste banen, maar op grond van Figuur 3.4 vormt dat geen verklaring voor de gemiddeld langere verblijfsduur van werknemers in de flexibele schil. Die verblijfsduur verschilt immers niet tussen werknemers van verschillende leeftijd.

Iets soortgelijks geldt voor niet-westerse allochtonen ten opzichte van autochtonen. Niet-westerse allochtonen hebben een lagere kans om vanuit de flexibele schil door te stromen naar een vaste baan. Figuur 3.5 laat zien dat die kans binnen drie jaar gelijk is aan 35 procent tegenover 45 procent voor autochtonen. Westerse allochtonen zitten daar met 40 procent tussenin. Omdat niet-westerse allochtonen een steeds groter deel van de bevolking uitmaken, zorgt dat op zich ook weer voor een lagere totale doorstroom vanuit de flexibele schil naar vaste banen, maar het is niet uitgesloten dat juist vanwege dat grotere aandeel in de totale beroepsbevolking de verschillen in de vraag en het aanbod van arbeid ten opzichte van autochtonen kleiner worden. Daardoor kunnen de kansen van niet-westerse allochtonen steeds meer gaan lijken op de kansen van autochtonen. Iets soortgelijks kan ook gelden voor ouderen.

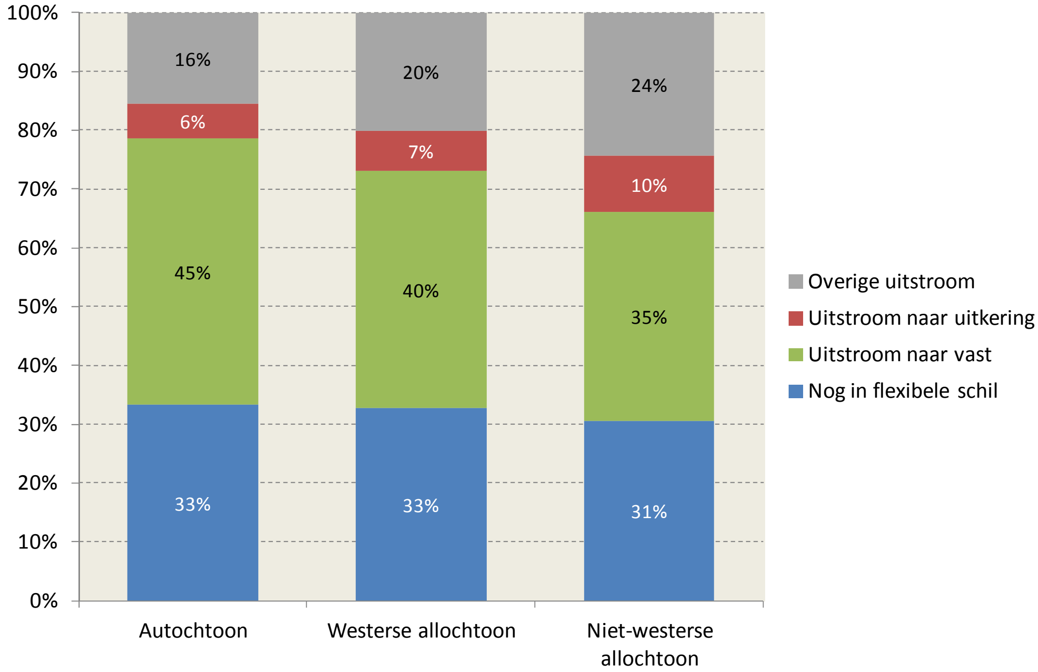
Figuur 3.4: Kans op doorstroom naar vaste baan daalt naarmate flexibele werknemers ouder worden, kans op langdurig verblijf varieert niet naar leeftijd (kans op uitstroom uit flexibele schil binnen 3 jaar na instroom voor gemiddelde flexibele werknemer)



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

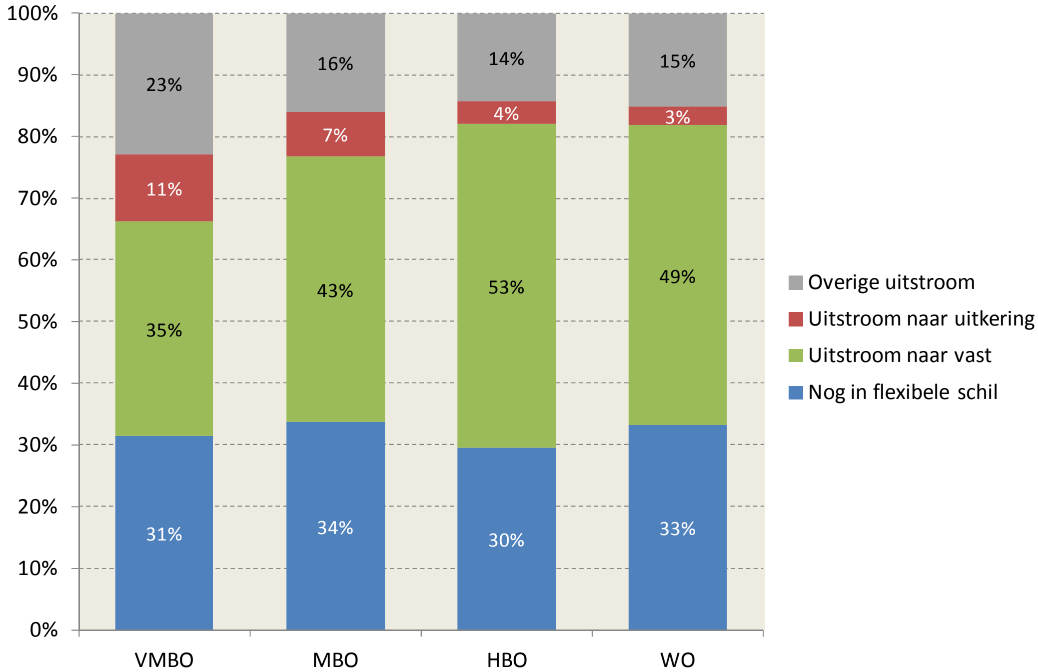
Naast leeftijd en herkomst vallen vooral de verschillen in uitstroom naar opleidingsniveau op. Figuur 3.6 laat zien dat personen in de flexibele schil met een afgeronde hbo-opleiding met 53 procent de grootste kans hebben om binnen drie jaar door te stromen naar een vaste baan. Universitair opgeleiden volgen met 49 procent en middelbaar opgeleiden met 43 procent. Personen in de flexibele schil zonder startkwalificatie hebben een kans van slechts 35 procent om binnen drie jaar door te stromen naar een vaste baan. Ook maakt Figuur 3.6 duidelijk dat het alternatief voor doorstroom naar een vaste baan ook voor lager opgeleiden niet zozeer ligt in een langer verblijf in de flexibele schil, maar eerder in langdurige uitkeringsafhankelijkheid en terugtrekking van de arbeidsmarkt.

Figuur 3.5: Kans op doorstroom naar vaste baan lager voor allochtonen (kans op uitstroom uit flexibele schil binnen 3 jaar na instroom voor gemiddelde flexibele werknemer)



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.6: Kans op doorstroom naar vaste baan stijgt met opleiding (kans op uitstroom uit flexibele schil binnen 3 jaar na instroom voor gemiddelde flexibele werknemer)



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Andere in het duurmodel opgenomen kenmerken zijn geslacht en regio. Mannen stromen iets vaker door naar een vaste baan dan vrouwen (45 tegen 42 procent binnen drie jaar). Werknemers in de Randstad hebben de grootste kans op doorstroom naar een vaste baan (44 procent), werknemers in het noorden van Nederland de kleinste (39 procent). Alle verschillen zijn bij gelijkblijvende overige omstandigheden en kenmerken.

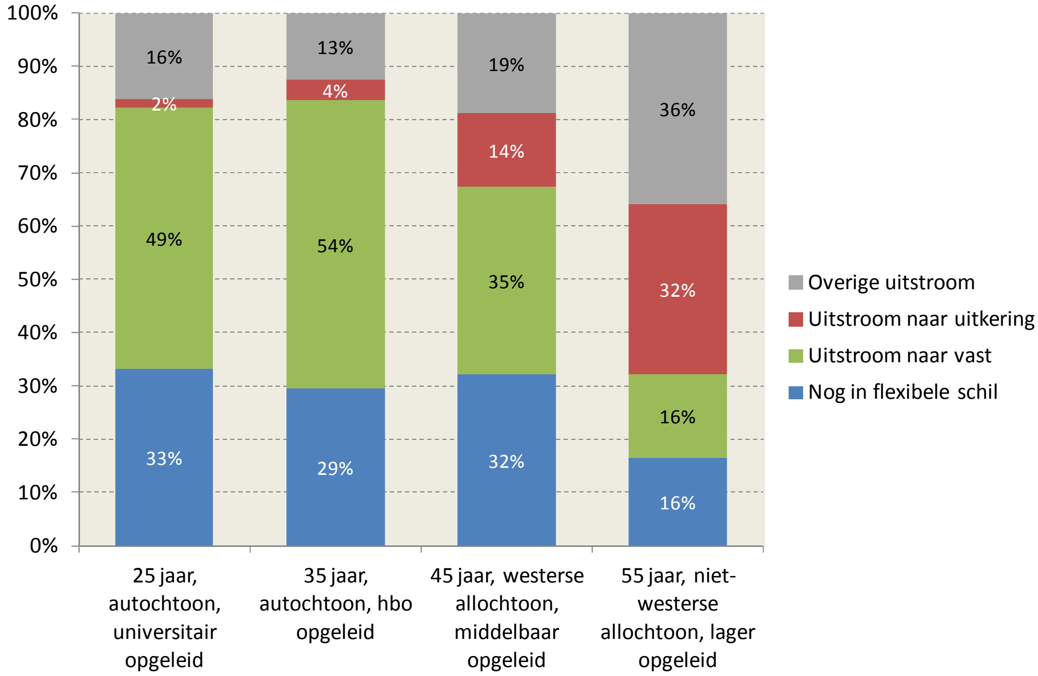
De verschillen naar afzonderlijke persoonskenmerken in de door- en uitstroomkansen zijn over het algemeen statistisch significant en zoals verwacht, maar duiden nog niet op een duidelijk onderscheid tussen groepen werknemers die vooral kortdurend of vooral langdurig in de flexibele schil verblijven. Ook ouderen, allochtonen en lager opgeleiden hebben nog een aanzienlijke kans om de flexibele schil te verlaten via doorstroom naar een vast dienstverband. Samengestelde effecten kunnen echter wel zorgen voor beduidend lagere kansen op doorstroom naar vaste banen. Om dat te illustreren laat Figuur 3.7 verschillen in door- en uitstroom zien voor verschillende typen flexibele werknemers, waarbij effecten van leeftijd, herkomst en opleidingsniveau zijn gecombineerd. Waar ruim de helft van alle 35-jarige autochtonen met een hbo-opleiding binnen drie jaar vanuit de flexibele schil doorstroomt naar een vaste baan, ligt de doorstroom voor 55-jarige niet-westerse allochtonen zonder startkwalificatie op slechts 16 procent. Een derde van deze groep raakt binnen drie jaar in de flexibele schil langdurig afhankelijk van een uitkering. In de groep jonge hoogopgeleide autochtonen ligt dat op slechts 4 procent. Daarmee wordt een duidelijke tweedeling zichtbaar: de eerste groep stroomt vooral door naar een vaste baan, de laatste groep stroomt nauwelijks door en wordt relatief vaak langdurig afhankelijk van een uitkering of trekt zich helemaal terug van de arbeidsmarkt. Opvallend is dat de kans op een langdurig verblijf in de flexibele schil bij deze laatste groep kleiner is dan bij de eerste groep. De arbeidsmarktpositie van deze groep is kennelijk zodanig dat zelfs de kans op tijdelijk en flexibel werk relatief gering is.

Een belangrijke conclusie is daarom dat het alternatief voor doorstroom naar een vaste baan voor personen met een relatief zwakke positie op de arbeidsmarkt niet zozeer ligt in een langer verblijf in de flexibele schil, maar eerder in langdurige uitkeringsafhankelijkheid en terugtrekking van de arbeidsmarkt. Dat zorgt er onder meer voor dat binnen de groep die langdurig in de flexibele schil zit het aantal personen met een zwakke positie op de arbeidsmarkt, en derhalve een potentieel zwakke sociaaleconomische positie, is ondervertegenwoordigd. Het betekent ook dat het beperken van flexibele arbeid ten gunste van vaste dienstverbanden niet zonder meer een gunstig effect heeft op personen met een zwakke positie op de arbeidsmarkt. Doorstroom naar vaste banen is immers vooral voorbehouden aan flexibele werknemers met een relatief gunstige positie op de arbeidsmarkt.

De in het *competing risks* duurmodel opgenomen kenmerken van de baan van werknemers in de flexibele schil betreffen de contractsoort (tijdelijk contract, uitzendwerk of overige vormen van flexibele arbeid), de bedrijfssector en de bedrijfsgrootte, uitgedrukt in het aantal werknemers. Verschillen naar contractsoort zijn al in Figuur 3.3 uitgelicht. De kans op doorstroom naar een vast dienstverband binnen drie jaar na instroom in de flexibele schil is het grootst voor werknemers die met een tijdelijk contract de flexibele schil instromen (41 procent) en het kleinst voor werknemers die als uitzendkracht de flexibele schil instromen (28 procent). Overige flexibele werknemers zitten daar met 38 procent tussenin. Deze laatste groep heeft met 24 procent wel de kleinste kans op een langdurig verblijf in de flexibele schil. Die kans ligt met 38

procent een stuk hoger voor werknemers die de flexibele schil instromen met een tijdelijk contract of als uitzendkracht.

Figuur 3.7: Samengestelde effecten hebben grote invloed op doorstroomkans naar vaste baan of langdurige uitkeringsafhankelijkheid (kans op uitstroom uit flexibele schil binnen 3 jaar na instroom voor combinatie van leeftijd, herkomst en opleidingsniveau)

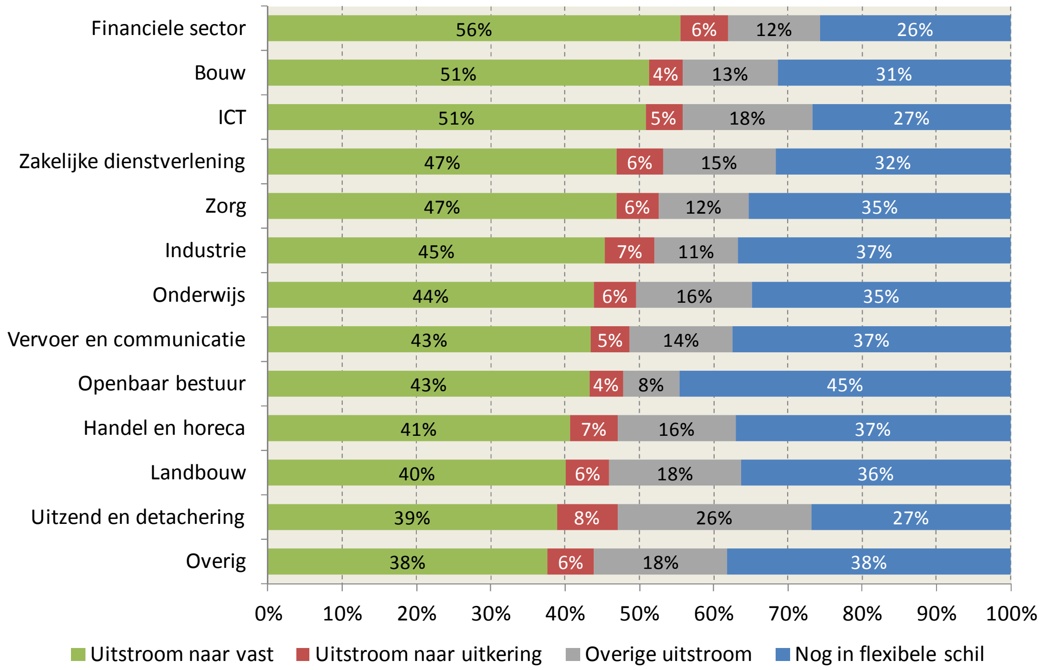


Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Werknemers in de flexibele schil hebben een grotere kans op doorstroom naar een vaste baan naarmate ze in een groter bedrijf werkzaam zijn. De kans op doorstroom naar een vast dienstverband binnen drie jaar na instroom in de flexibele schil varieert tussen 39 procent voor werknemers in de kleinste bedrijven (minder dan vijf werknemers), tot 48 procent voor werknemers in bedrijven met 200 tot 500 werknemers. In de allergrootste bedrijven is die kans weer iets kleiner. De grotere kans op doorstroom in grotere bedrijven heeft waarschijnlijk te maken met het bestaan van een grotere interne arbeidsmarkt: grotere bedrijven hebben meer mogelijkheden om tijdelijke werknemers door te laten stromen naar verschillende soorten banen binnen de organisatie.

De verschillen in doorstroom naar vaste arbeid zijn groter tussen bedrijfssectoren. Figuur 3.8 laat zien dat de kans op doorstroom binnen drie jaar na instroom in de flexibele schil met 56 procent het grootst is voor werknemers in de financiële sector. Andere sectoren met een meer dan gemiddelde doorstroom van flex naar vast zijn de bouw, ICT-bedrijven, de zakelijke dienstverlening en de zorg. Zoals eerder uit Figuur 3.3 naar voren kwam, ligt de doorstroom vanuit uitzendbanen een stuk lager.

Figuur 3.8: Grootste kans op doorstroom van tijdelijk naar vast in financiële sector, kleinste kans in de landbouw (kans op uitstroom uit flexibele schil binnen 3 jaar na instroom, naar bedrijfssector, uitzendkrachten vallen onder 'Uitzend en detachering')



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tussen 2006 en 2010 is de samenstelling van de groep flexibele werknemers veranderd. Er is immers in het algemeen sprake van vergrijzing van de beroepsbevolking en een toename van het aandeel allochtonen. In hoeverre is de verblijfsduur in, en de doorstroom vanuit de flexibele schil tussen 2006 en 2010 veranderd door een verandering van de samenstelling van de groep flexibele werknemers? Als door vergrijzing de gemiddelde leeftijd van de werknemers in de flexibele schil is gegroeid, dan kan de doorstroom naar een vaste baan alleen al daardoor zijn afgenomen. Dat is ook het geval als er meer lager opgeleiden de flexibele schil zijn ingestroomd, meer niet-westerse allochtonen, meer vrouwen, meer uitzendkrachten en meer werknemers in kleine bedrijven. Om het effect van een veranderende samenstelling van de werknemerspopulatie in de flexibele schil op de door- en uitstroom uit de flexibele schil vast te stellen, is de kans op door- en uitstroom binnen drie jaar apart berekend voor de populatie tijdelijke en flexibele werknemers op 1 januari 2006 en op 31 december 2010. In die tijd is de populatie inderdaad gemiddeld iets ouder geworden (van 32,2 naar 32,4 jaar), met een groter aandeel vrouwen (van 46 naar 48 procent), allochtonen (van 23,6 naar 24,4 procent), lager opgeleiden (van 21 naar 25 procent), uitzendkrachten (van 18,9 naar 19,4 procent) en werknemers in bedrijven met minder dan 50 werknemers (van 30 naar 33 procent). Deze veranderingen hebben ertoe geleid dat het aandeel werknemers in de flexibele schil dat binnen drie jaar doorstroomt naar een vaste baan is afgenomen van 41,6 naar 40,8 procent, het aandeel flexibele werknemers dat binnen drie jaar langdurig afhankelijk wordt van een uitkering is gestegen van 5,3 naar 5,7 procent, en het aandeel flexibele werknemers dat zich binnen drie jaar terugtrekt van de arbeidsmarkt is toegenomen van 18,4 naar 18,9 procent. Veranderingen in de door- en uitstroom uit de flexibele schil als gevolg van een verandering van de samenstelling van de populatie werknemers in de flexibele schil zijn

dus zeer beperkt. De kans op een langdurig verblijf in de flexibele schil is zelfs nagenoeg gelijk gebleven, los van de invloed van economische en beleidsmatige omstandigheden. De verminderde doorstroom naar vaste banen vanuit de flexibele schil tussen 2006 en 2010, en het gemiddeld langere verblijf in de flexibele schil kan dus maar zeer ten dele worden verklaard uit een verandering in de samenstelling van de groep flexibele werknemers. Andere factoren lijken een stuk belangrijker. In de volgende paragraaf wordt daarom onderzocht in hoeverre veranderde economische omstandigheden de dynamiek in door- en uitstroom kunnen verklaren.

3.4 Verschillen naar economische omstandigheden

Conjuncturele omstandigheden kunnen op verschillende manieren invloed hebben op de verblijfsduur in de flexibele schil. Relatief goede economische omstandigheden bij instroom kunnen ervoor zorgen dat werknemers starten in een gunstige tijdelijke of flexibele baan, waaruit ze sneller doorstromen naar een vast dienstverband. Echter, wanneer economische omstandigheden daarna verslechteren, kan de doorstroom naar een vast dienstverband juist weer worden beperkt. Goede economische omstandigheden bij instroom gaan dan samen met een minder gunstige doorstroom naarmate men langer in de flexibele schil zit. De conditionele kans op doorstroom na een x-aantal maanden hangt dus zowel af van de economische omstandigheden bij *instroom* als van de conjuncturele ontwikkeling *gedurende* het verblijf in de flexibele schil.

Om recht te doen aan deze verschillende manieren waarop conjuncturele omstandigheden een rol spelen bij de doorstroom vanuit de flexibele schil, is hier in het duurmodel expliciet rekening mee gehouden.[9] Economische omstandigheden bij instroom zijn uitgedrukt in de groei van het Bruto Binnenlands Product (BBP) en de vacaturegraad in het jaar van instroom, de bedrijfstak waarin een werknemer werkzaam is, en indicatoren voor het jaar van instroom. Conjuncturele ontwikkelingen gedurende het verblijf in de flexibele schil zijn uitgedrukt in verschillen in de duurafhankelijkheid per kalenderjaar. Zo komt de recessie in 2009 voor instromers in 2006 na drie jaar, voor instromers in 2007 na twee jaar, en voor instromers in 2008 na één jaar. Het effect van die recessie heeft dus invloed op de doorstroom naar een vaste baan op verschillende momenten gedurende de verblijfsduur van werknemers in de flexibele schil.

Als geen onderscheid zou worden gemaakt tussen het effect van economische omstandigheden tijdens het jaar van instroom en tijdens het verblijf in de flexibele schil, dan zou op grond van de grafieken in Figuur 3.9 kunnen worden geconcludeerd dat conjuncturele omstandigheden een zeer beperkte invloed hebben op het verblijf in en de uitstroom uit de flexibele schil. Doorstroom naar een vast dienstverband daalt namelijk consequent vanaf 2006, al is voor 2009 en 2010 die doorstroomkans nog onduidelijk als gevolg van de beperkte duur van de onderzoeksperiode. De kans op doorstroom naar een vaste baan binnen twee jaar na instroom in een tijdelijke of flexibele baan is sinds 2006 gedaald van 32 naar 29 procent. Doorstroom naar een vaste baan binnen drie jaar na instroom is sinds 2006 gedaald van 45 naar 40 procent. Tegelijkertijd is ook de kans om langer dan twee respectievelijk drie jaar in de flexibele schil te

[9] Het effect van conjuncturele omstandigheden is in een duurmodel relatief lastig te modelleren, omdat een duurmodel niet uitgaat van *kalendertijd*, maar van een *verblijfsduur* vanaf het moment van instroom in de flexibele schil.

verblijven gedaald.[10] Per saldo is daardoor de kans om niet langer werkzaam te zijn aanzienlijk gestegen, in het bijzonder de situatie waarin na uitstroom uit de flexibele schil geen uitkering wordt ontvangen.

Het resultaat in Figuur 3.9 is echter het resultaat van twee tegen elkaar in werkende conjunctuureffecten. Het effect van economische omstandigheden bij instroom in de flexibele schil zorgt eerst voor een stijging van de doorstroom naar een vaste baan tussen 2006 en 2008, en daarna voor een daling daarvan in 2008 en 2009. Tegelijkertijd zorgt het effect van het conjunctuurverloop gedurende het verblijf in de flexibele schil eerst voor een daling van de doorstroom naar een vaste baan tussen 2006 en 2009, en voor een stijging in 2010. Een nadere uitsplitsing van deze effecten in de twee grafieken van Figuur 3.10 laat zien dat conjuncturele effecten groter zijn dan op grond van Figuur 3.9 kan worden vastgesteld. De bovenste grafiek geeft het effect weer van economische omstandigheden tijdens het jaar van instroom in de flexibele schil. Daarbij is de doorstroom vanuit de flexibele schil onafhankelijk gemaakt van het conjunctuurverloop gedurende het verblijf in de flexibele schil. De grafiek laat duidelijk zien dat de stijging van de economische groei tussen 2005 en 2007 (van 2,0 naar 3,9 procent groei van het Bruto Binnenlands Product) samenhangt met een flink grotere doorstroom naar vaste banen, en dat de daling van de economische groei in 2008 (1,8 procent) en 2009 (-3,7 procent) samenhangt met een daling van die doorstroom. In de onderste grafiek is het jaar van instroom juist gelijk gehouden en is alleen het effect van het conjunctuurverloop gedurende het verblijf in de flexibele schil meegenomen. Dan blijkt de economische recessie van 2009 sterk samen te hangen met een lagere doorstroom naar een vaste baan en het economische herstel in 2010 (+1,6 procent) opvallend samen te vallen met een herstel van die doorstroom. Er kan daarom worden geconcludeerd dat een groot deel van de ook in de literatuur gesignaleerde daling van de doorstroom van flex naar vast (o.a. Muffels en Wilthagen, 2011; Muffels en Dekker, 2012; Dekker et al., 2012) kan worden verklaard door de recente zwakke economische omstandigheden.

Toch is er in een bepaald opzicht ook sprake van een structurele trend, namelijk van een groeiende uitstroom uit de flexibele schil naar inactiviteit, ongeacht de stand van de conjunctuur. Beide grafieken in Figuur 3.10 illustreren dat. Kennelijk trekt een steeds groter deel van de tijdelijke en flexibele werknemers zich al dan niet gedwongen zonder uitkering terug van de arbeidsmarkt, een trend die al voor de economische recessie van 2009 zichtbaar is. Ook veranderingen in de samenstelling van de groep flexibele werknemers, zoals vergrijzing, kan de grotere uitstroom naar inactiviteit niet verklaren, zie Paragraaf 3.3. Het zijn andere factoren die deze trend veroorzaken, zoals bijvoorbeeld het dalende aantal vaste banen, de groei van het aantal zelfstandigen zonder personeel of veranderde wet- en regelgeving die de toegang tot de sociale zekerheid beperken. De invloed van deze factoren is echter niet onderzocht.

---

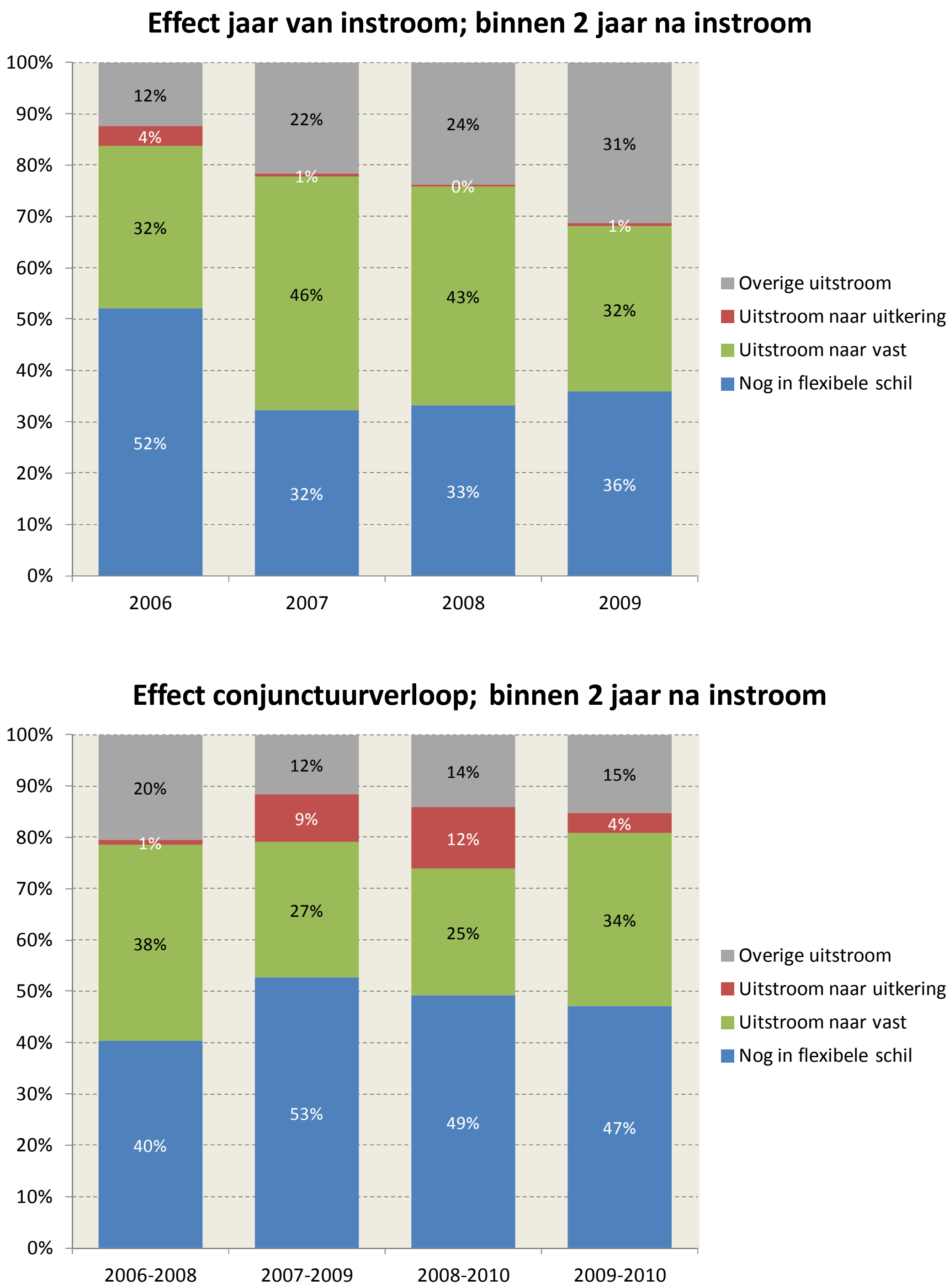
10 Dit lijkt in tegenspraak met de conclusie uit Hoofdstuk 2 dat de verblijfsduur in de flexibele schil tussen de periode 1999-2006 en 2006-2010 sterk is toegenomen. Toch is dat niet zo. De dalende kans op een verblijf langer dan drie jaar in de flexibele schil bij instroom tussen 2006 en 2008 (van 35 naar 31 procent) ligt nog altijd hoger dan de gemiddelde kans op een verblijf langer dan drie jaar gedurende de jaren 1999-2006 (13 procent). Bovendien geldt de dalende kans op een langdurig verblijf voor een gemiddelde werknemer in de flexibele schil in de periode 2006-2010. Door een verandering in samenstelling van de werknemerspopulatie in de flexibele schil kan de gemiddelde verblijfsduur van de populatie per saldo toenemen.

Figuur 3.9: Cumulatieve kans op uitstroom uit de flexibele schil binnen 2 en 3 jaar na instroom (voor gemiddelde persoon in flexibele schil, op basis van duurmodel)



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.10: Cumulatieve kans op uitstroom uit de flexibele schil
(voor gemiddelde persoon in flexibele schil, op basis van duurmodel)



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

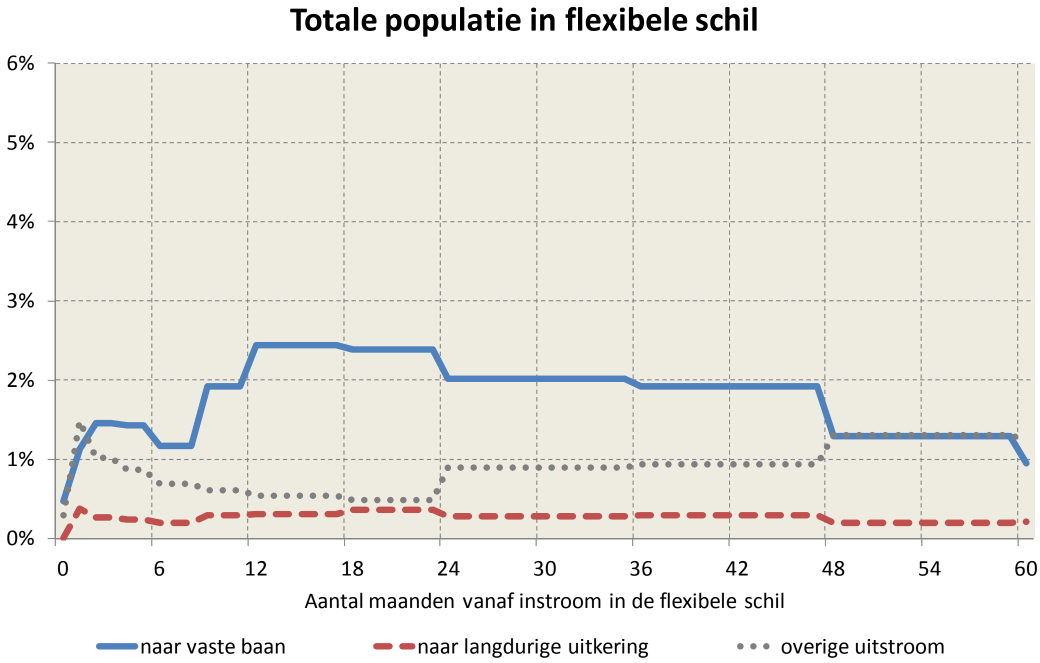
3.5 Doorstroom bij oudere flexibele werknemers

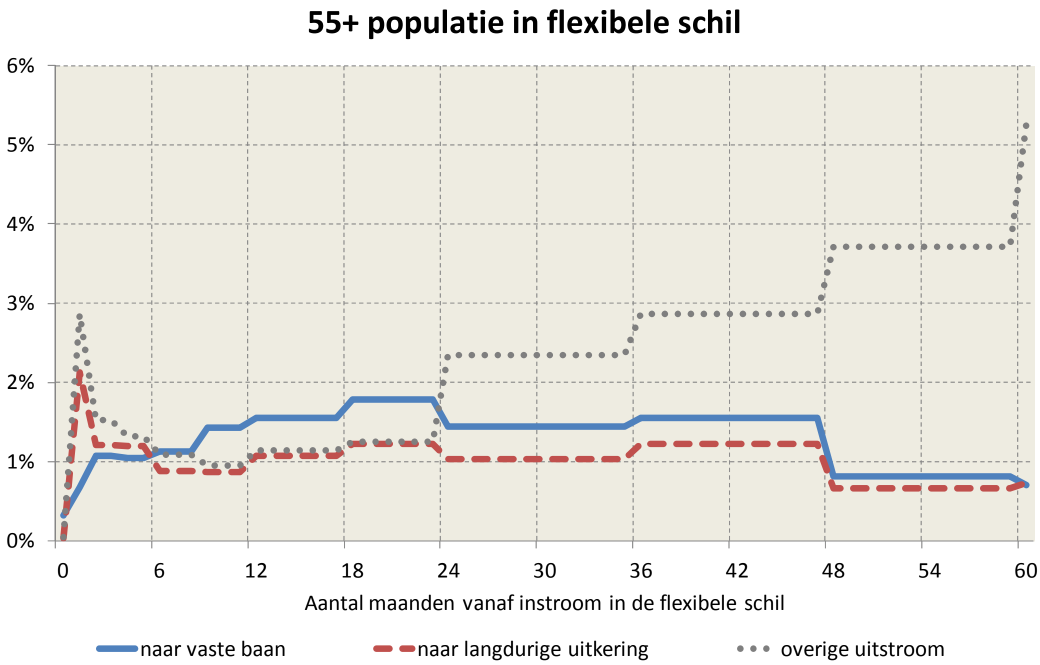
Oudere werknemers in vaste banen kennen een hoge ontslagbescherming en veranderen nog nauwelijks van werkgever. Als ze toch werkloos worden, komen ze over het algemeen moeilijk aan het werk. Ook voor ouderen zou een tijdelijke of flexibele baan echter een opstap kunnen betekenen naar een meer langdurige arbeidsrelatie. Tijdelijke en flexibele banen lijken voor oudere werknemers wellicht minder aantrekkelijk, maar ook ouderen zijn nu al redelijk vertegenwoordigd in de flexibele schil. Hebben ze van daaruit een vergelijkbare kans om door te stromen op de arbeidsmarkt?

Uit een vergelijking van de doorstroomkansen van 55-plussers met de gehele populatie flexibele werknemers in Figuur 3.11 wordt duidelijk dat die kansen weliswaar lager liggen, maar niet extreem. Waar flexibele werknemers de eerste vier jaar in de flexibele schil een maandelijkse kans van 2 procent hebben om door te stromen naar een vaste baan, daar ligt die maandelijkse kans voor oudere flexibele werknemers op ongeveer 1,5 procent. De overige uitstroomkansen (langdurige uitkeringsafhankelijkheid, terugtrekking van de arbeidsmarkt) liggen bij oudere flexibele werknemers echter aanzienlijk hoger dan in de rest van de populatie, zodat het aantal ouderen dat daadwerkelijk doorstroomt naar een vaste baan beperkt blijft. Naarmate werknemers de pensioengerechtigde leeftijd naderen, wordt doorstroom naar een vaste baan steeds minder relevant. Alternatieven als tijdelijke en flexibele banen of langdurige uitkeringsafhankelijkheid kunnen voldoende inkomen (en vrije tijd) genereren in de transitie naar (vervroegde) pensionering. Figuur 3.12 laat zien dat binnen drie jaar na instroom in de flexibele schil slechts 25 procent van de oudere flexibele werknemers doorstroomt naar een vaste baan, tegen meer dan 40 procent van de gehele populatie flexibele werknemers. Dat percentage neemt ook nog eens sterk af met leeftijd na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar, zie Figuur 3.13. Veel ouderen trekken zich dan terug van de arbeidsmarkt via pensionering of anderszins.

In het perspectief van de langzame verhoging van de pensioenleeftijd zou kunnen worden verwacht dat ouderen ook langer actief blijven op de arbeidsmarkt. Of dit zo is kan worden onderzocht door de kans op doorstroom naar vaste banen en de kans op een langdurig verblijf in de flexibele schil te vergelijken met de kans op overige uitstroom (o.a. vervroegde pensionering) bij oudere flexibele werknemers gedurende de afgelopen jaren. Daarbij moet worden aangetekend dat juist ouderen sterk geraakt kunnen zijn door de kredietcrisis en de dalende vraag naar (vaste) arbeid. Figuur 3.14 geeft een indruk van de doorstroomkansen binnen drie jaar voor een 61-jarige flexibele werknemer die in 2006, 2007 of 2008 is ingestroomd in de flexibele schil. Duidelijk is dat oudere flexibele werknemers als gevolg van de zwakke economische omstandigheden de laatste jaren minder snel zijn doorgestroomd naar een vaste baan, maar vooral ook minder lang werkzaam zijn gebleven in tijdelijke of flexibele banen. Ze zijn vaker langdurig afhankelijk geworden van een uitkering of hebben zich teruggetrokken van de arbeidsmarkt. Deze trend wijkt overigens niet af van de trend die in Figuur 3.9 zichtbaar was voor de gehele populatie in de flexibele schil van de arbeidsmarkt.

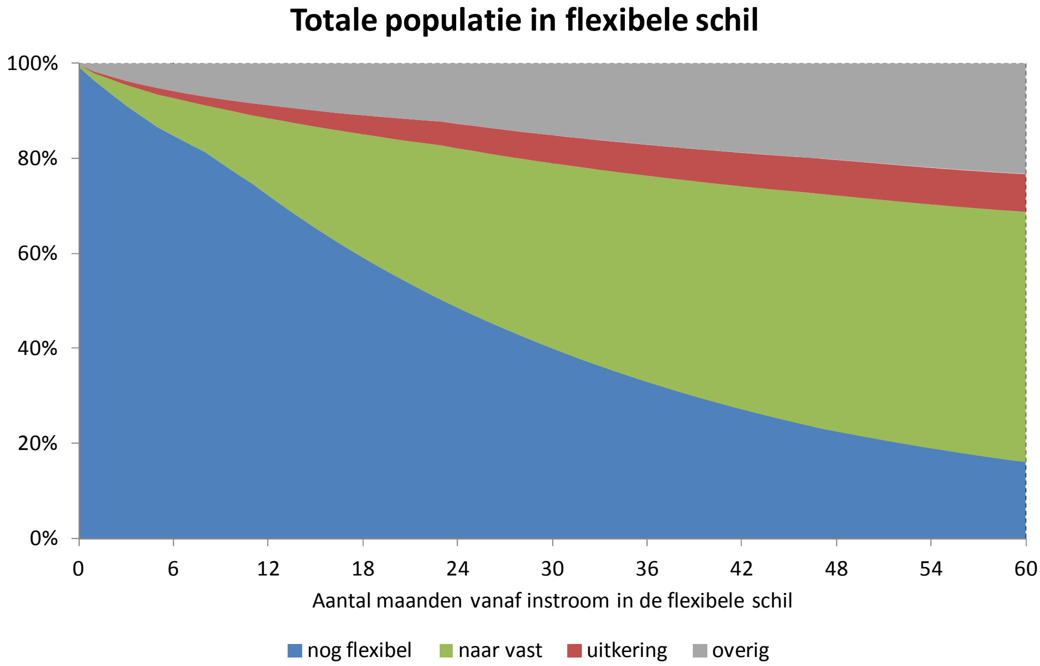
Figuur 3.11: Kans op uitstroom uit flexibele schil per maand, afhankelijk van verblijfsduur in flexibele schil (*hazard rate* voor gemiddelde persoon op basis van duurmodel)

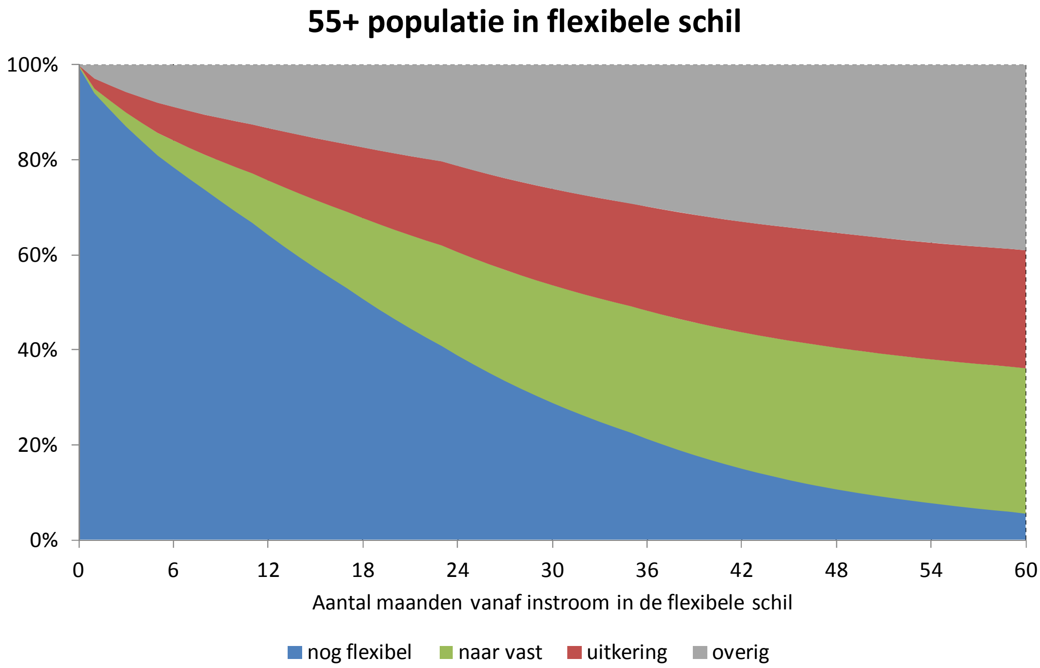




Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

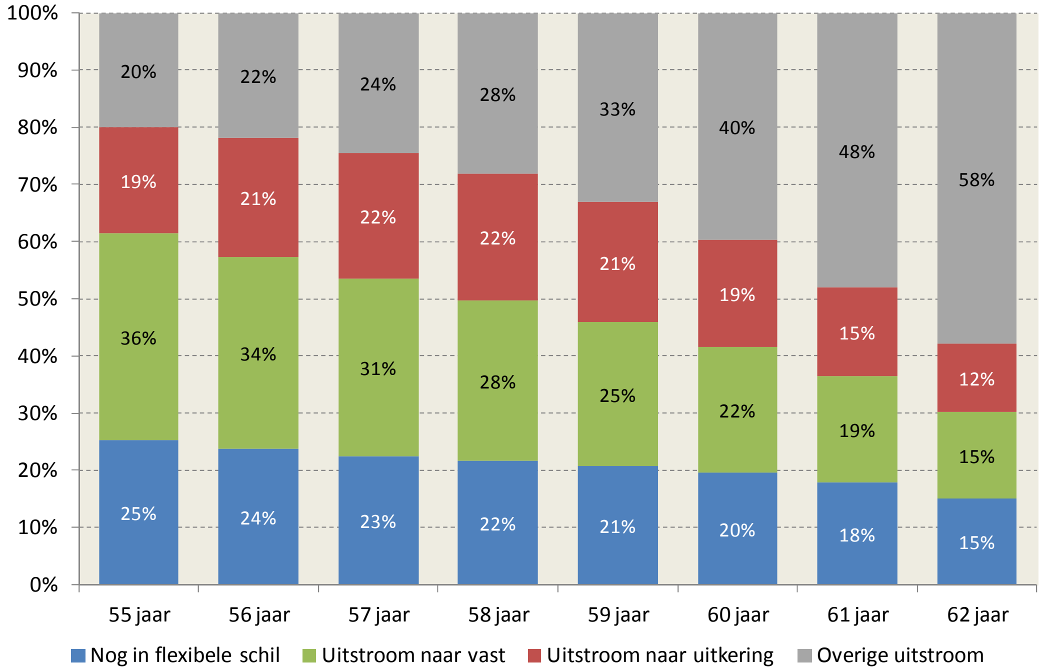
Figuur 3.12: Cumulatieve kans op uitstroom uit de flexibele schil
(voor gemiddelde persoon in flexibele schil, op basis van duurmodel)





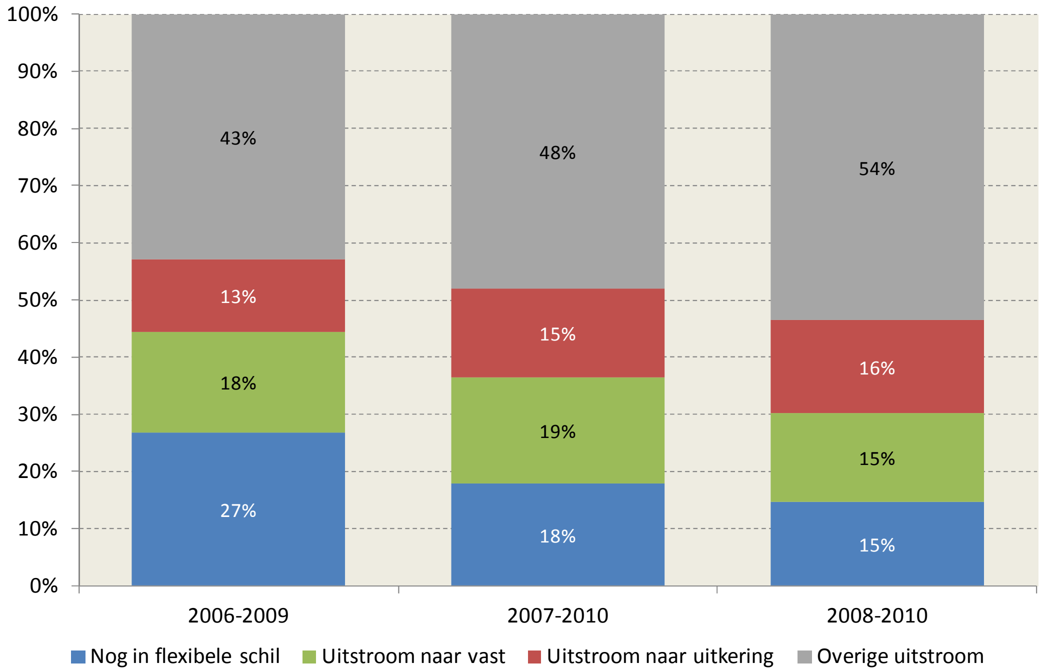
Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.13: Kans op uitstroom uit de flexibele schil binnen 3 jaar na instroom, naar leeftijd (voor gemiddelde 55+ werknemer in flexibele schil, op basis van duurmodel)



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.14: Kans op arbeidsparticipatie van oudere flexibele werknemers tussen 2006 en 2010 sterk gedaald (kans op uitstroom uit de flexibele schil binnen 3 jaar na instroom, voor gemiddelde 61-jarige werknemer in flexibele schil, op basis van duurmodel)



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

4 Huishoudinkomens in de flexibele schil

Huishoudens van langdurig flexibele werknemers hebben gemiddeld een lager inkomen dan huishoudens van vaste werknemers, maar de verschillen zijn klein. Het aandeel huishoudens van langdurig flexibele werknemers met een inkomen onder bijstandsnorm blijft beperkt tot 0,7 procent. Lage inkomens komen veel vaker voor in huishoudens zonder werknemers. In vergelijking daarmee zijn de inkomensverschillen tussen huishoudens met vaste en (langdurig) flexibele werknemers uitermate klein.

Werknemers die langdurig in de flexibele schil van de arbeidsmarkt verblijven hebben vaak banen met minder uren en voor een kortere periode dan werknemers met vaste banen. Als gevolg daarvan zijn de looninkomsten van langdurig flexibele werknemers vaak aanzienlijk lager dan van vaste werknemers, zie Heyma, Hop en Smid (2010). Dat hoeft echter niet te betekenen dat ook het *huishoudinkomen* van deze werknemers lager is dan gemiddeld. Wanneer het vooral het tweede inkomen in een huishouden is dat langdurig in de flexibele schil wordt verdiend, zou het totale huishoudinkomen niet (veel) hoeven achter te blijven bij het gemiddelde. Ook kunnen kleine tijdelijke banen worden afgewisseld met uitkeringsperioden waardoor het (tweede) inkomen langdurig op eenzelfde niveau blijft. De keuze om langdurig tijdelijke en flexibele arbeidsrelaties aan te gaan kan ook samenhangen met inkomsten uit bijvoorbeeld een eigen bedrijf. Het huishoudinkomen van langdurig flexibele werknemers hoeft daardoor niet achter te blijven bij het huishoudinkomen van vaste werknemers, ondanks het lagere looninkomen. Voorwaarde is wel dat inkomen wordt verkregen uit meerdere bronnen, zoals het looninkomen van een partner, een uitkering, een eigen bedrijf, enzovoort.

Belangrijke vragen ten aanzien van het huishoudinkomen van langdurig flexibele werknemers zijn daarom de volgende: Hoe is de verdeling van langdurig flexibele werknemers over verschillende huishoudtypen? Gaat het relatief vaak om tweede inkomens, of juist om alleenstaanden? Hebben huishoudens waar langdurig flexibele personen toe behoren lage inkomens? Behoren zij tot de werkende armen? Hoe verhoudt de inkomensverdeling voor huishoudens met langdurig flexibele werknemers zich tot de inkomensverdeling voor andere (arbeidzame) huishoudens? Hebben zij in verhouding vaker inkomsten uit meerdere bronnen? En zijn er deelpopulaties te onderscheiden binnen de populatie van werknemers die langdurig flexibel zijn met betrekking tot het inkomen?

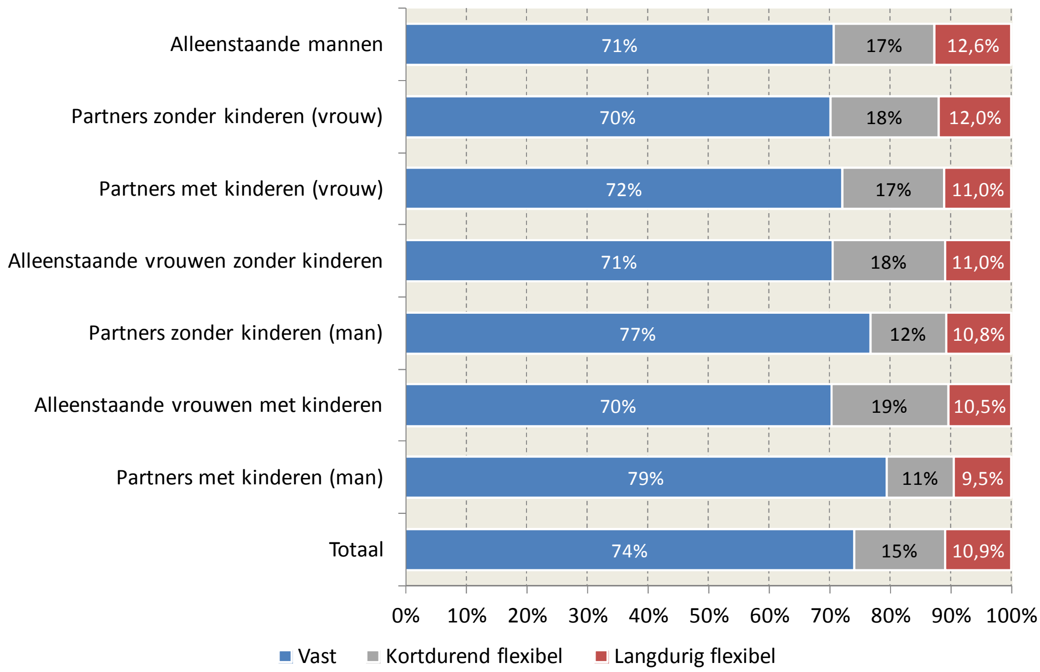
Om deze vragen te kunnen beantwoorden zijn de huishoudinkomens van langdurig flexibele personen vergeleken met de huishoudinkomens van kortdurend flexibele personen en huishoudens met vaste werknemers. Daarvoor is het Integraal Huishoudensinkomen-bestand 2009 (IHI) van het CBS gekoppeld aan de bestanden met informatie over flexibele en vaste werknemers. De IHI-bestanden bevatten informatie over huishoudens, hun inkomensbronnen en de hoogte van het huishoudinkomen. Steeds is gekeken naar het huishouden van een *persoon* met een flexibele dan wel vaste arbeidsrelatie. Huishoudinkomens van partners waarvan de ene een vaste arbeidsrelatie heeft en de andere een flexibele arbeidsrelatie worden in de analyse dus in beide groepen meegerekend.

4.1 Waargenomen inkomensverschillen

Om de inkomenspositie van langdurig flexibele werknemers te kunnen duiden is het van belang om de huishoudsamenstelling van deze groep te kennen. Het maakt namelijk voor het huishoudinkomen nogal uit of iemand wel of geen partner heeft en hoeveel deze partner verdient. Inkomensschommelingen kunnen veel grotere gevolgen hebben voor een alleenstaande die langdurig flexibel is, dan voor een flexibele werknemers met een partner met een vaste baan. Figuur 4.1 laat daarom het aandeel vaste en flexibele arbeidsrelaties zien voor verschillende groepen werknemers afhankelijk van de huishoudsamenstelling.

Over het geheel genomen zijn de verschillen in arbeidsrelaties tussen verschillende typen huishoudens beperkt. Alleenstaande mannen en vrouwelijke partners (met en zonder kinderen) zitten het vaakst langdurig in de flexibele schil. Mannelijke partners (met en zonder kinderen) en alleenstaande vrouwen met kinderen zitten het minst vaak langdurig in de flexibele schil. Bij mannelijke partners komt dat door het grotere aandeel vaste banen, bij alleenstaande vrouwen met kinderen juist door relatief veel korte perioden in de flexibele schil.

Figuur 4.1 Langdurig flexibele werknemers zijn relatief vaak alleenstaande mannen of vrouwen met een partner, verschillen zijn beperkt



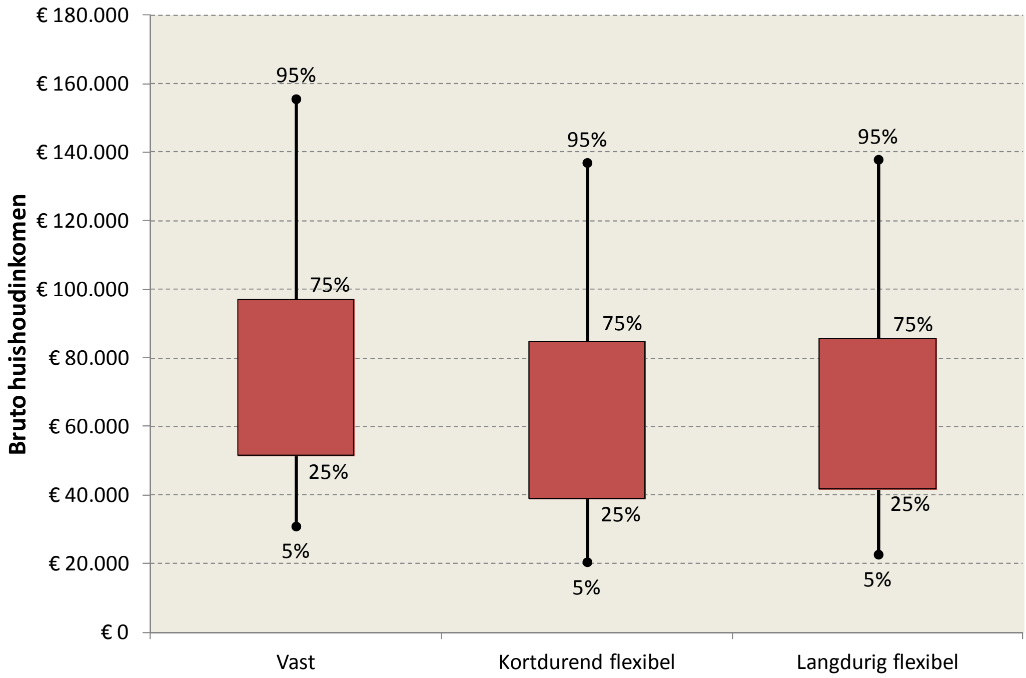
Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

De waargenomen verdeling van het type arbeidsrelatie over de verschillende huishoudtypen komt overeen met de verwachting. Starters op de arbeidsmarkt hebben relatief vaak een flexibele arbeidsrelatie en zijn relatief vaak alleenstaand. Deze combinatie komt ook veel voor. Vrouwen met een partner zijn nog altijd vaak het tweede inkomen in een huishouden. Het tweede inkomen

komt relatief vaak uit tijdelijke en flexibele banen. Vandaar dat vrouwelijke partners iets vaker in de flexibele schil werken dan mannelijke partners.

Onder meer als gevolg van het grotere aandeel (jongere) alleenstaanden in de flexibele schil, liggen de huishoudinkomens van werknemers in de flexibele schil gemiddeld genomen lager dan de huishoudinkomens van personen met een vast dienstverband. Figuur 4.2 geeft een overzicht van de inkomensverdeling van vaste, kortdurend flexibele en langdurig flexibele werknemers. Deze inkomensverdelingen zijn vastgesteld op persoonsniveau. Daardoor kan één meerpersoonshuishouden meetellen in de berekening van meerdere groepen werknemers. Een voorbeeld hiervan is een gezin waarbij de man een vaste baan heeft, de vrouw langdurig als oproepkracht werkt, terwijl de nog thuiswonende zoon net klaar is met zijn studie en sinds kort een baan op een tijdelijk contract heeft. Dit voorbeeldhuishouden telt mee in alle drie de groepen, maar de drie werknemers in dit gezin tellen ieder slechts in één groep mee. Uit de figuur komt naar voren dat huishoudens van langdurig flexibele werknemers gemiddeld genomen een lager huishoudinkomen hebben dan de huishoudens van vaste werknemers. Waar de middelste 50 procent in de inkomensverdeling van vaste werknemers tussen € 52 duizend en € 97 duizend bruto verdient, liggen deze grenzen voor huishoudens met langdurig flexibele werknemers op € 42 duizend en € 86 duizend, dus zo'n € 10 duizend lager. Bij kortdurend flexibele werknemers is dat ruim € 12 duizend.

Figuur 4.2 Huishoudinkomens van langdurig flexibele werknemers liggen ongeveer € 10 duizend lager dan huishoudinkomens van vaste werknemers



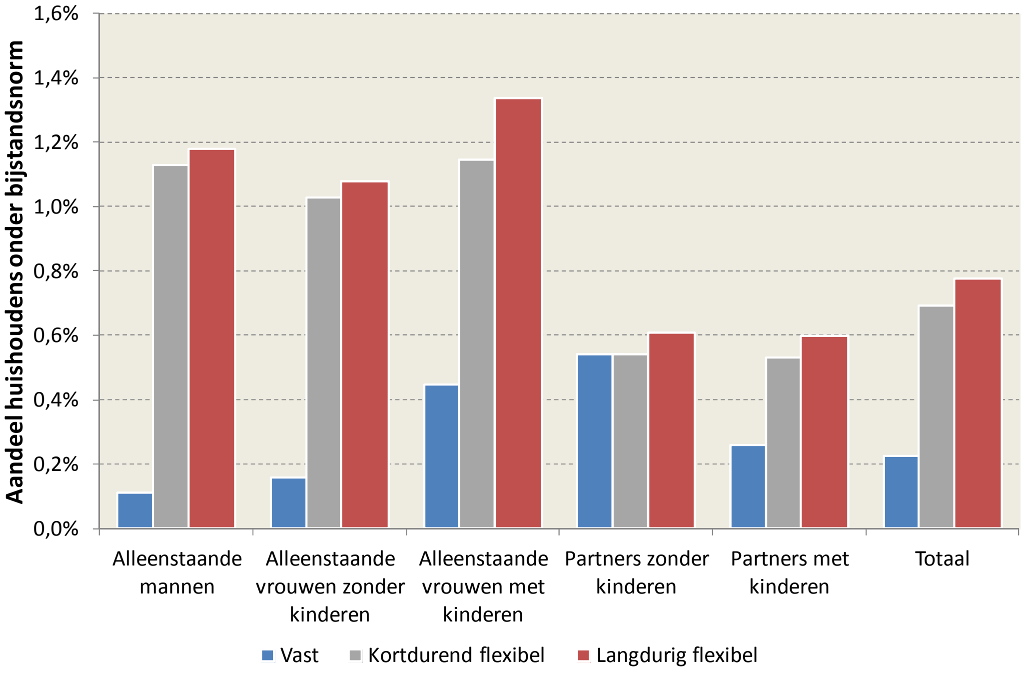
Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 4.2 laat ook zien dat de inkomensverdeling aan de onderkant lager begint bij flexibele werknemers dan bij vaste werknemers. Dat betekent dat (langdurig) flexibele werknemers vaker

lagere inkomens hebben. De 5 procent langdurig flexibele werknemers met de laagste huishoudinkomens verdienen bruto maximaal € 23 duizend per jaar. Voor de huishoudens van kortdurend flexibele werknemers ligt die grens op € 20 duizend bruto per jaar. Dat roept de vraag op welk deel van de (langdurig) flexibele werknemers een huishoudinkomen onder de bijstandsnorm[11] heeft. Figuur 4.3 beantwoordt die vraag voor verschillende typen huishoudens.

Alleenstaanden in de flexibele schil hebben veel vaker een inkomen onder de bijstandsnorm dan alleenstaanden met een vaste arbeidsrelatie. Voor flexibele werknemers met een partner geldt dit veel minder vaak. Dat laat zien dat de relatief lage arbeidsinkomsten van werknemers in de flexibele schil vaak door het inkomen van de partner worden gecompenseerd. Dat geldt in het bijzonder voor partners zonder kinderen, daar is er zelfs amper een verschil in het aandeel met een inkomen onder de bijstandsnorm tussen de verschillende soorten werknemers.

Figuur 4.3 Vooral alleenstaande flexibele werknemers hebben relatief vaak een huishoudinkomen onder de bijstandsnorm[12]



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

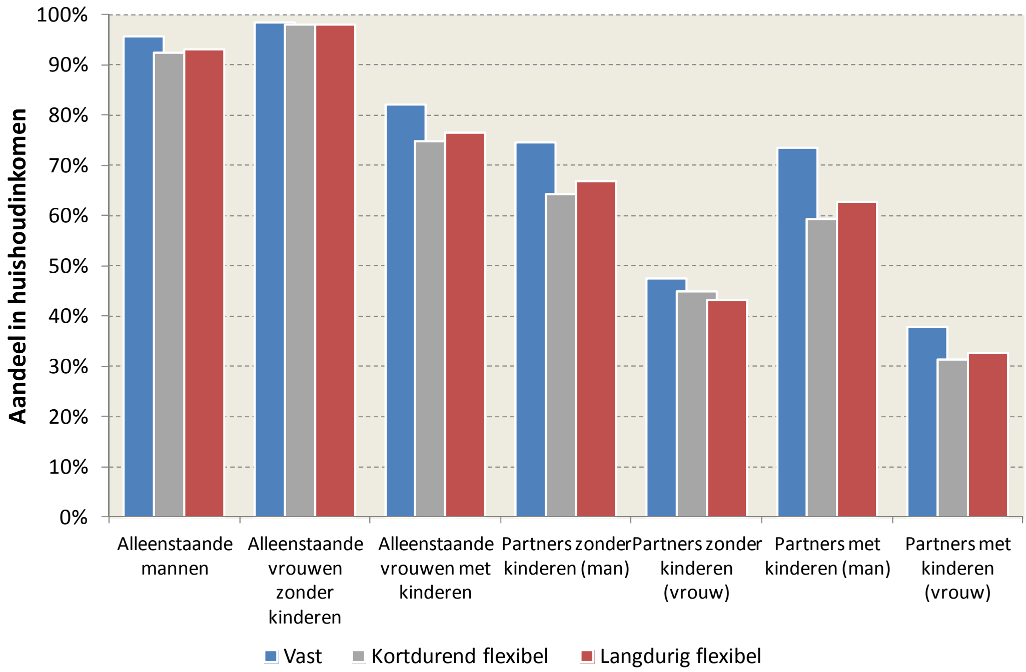
Het aandeel met een huishoudinkomen onder de bijstandsnorm is met 1,35 procent het grootst onder langdurig flexibele vrouwelijke werknemers die alleenstaand zijn en de zorg voor kinderen hebben. Onder dezelfde groep met een vaste aanstelling is dit aandeel driemaal zo klein. Het verschil is nog groter bij alleenstaande vrouwen zonder kinderen en alleenstaande mannen. Bij

11 De bijstandsnorm voor personen tussen de 21 en 65 jaar was in de eerste helft van 2009 €7.703 voor alleenstaanden zonder kinderen, €10.784 voor alleenstaande ouders en €15.406 voor samenwonende partners.

12 Op basis van de door het CBS beschikbaar gestelde gegevens is het alleen mogelijk gebleken om huishoudinkomens van (vaste of flexibele) werknemers te vergelijken, niet van huishoudens zonder werknemers. Huishoudens zonder werknemers hebben vaak lagere inkomens (zie ook Figuur 4.6), waardoor ze naar verwachting ook vaker onder de bijstandsnorm zitten.

deze groepen is de kans op een huishoudinkomen onder de bijstandsnorm tien keer zo groot voor flexibele werknemers dan voor vaste werknemers. De oorzaak hiervan ligt waarschijnlijk in deeltijdwerk. Alleenstaande vrouwen zonder kinderen en alleenstaande mannen met een vaste baan werken over het algemeen in voltijd, terwijl flexibele werknemers vaker in deeltijd werken. Hoewel inkomensvoorzieningen als de bijstand ervoor zouden moeten zorgen dat niemand onder de bijstandsnorm hoeft te leven, kan of wil niet iedereen die daar op grond van het inkomen voor in aanmerking komt gebruikmaken van die inkomensvoorzieningen. Zelfstandigen bijvoorbeeld kennen fluctuaties in het inkomen afhankelijk van de omzet, waardoor het inkomen in een jaar onder de bijstandsnorm kan uitkomen zonder dat meteen een beroep wordt gedaan op inkomensondersteuning. Daarnaast kan de vermogenstoets ervoor zorgen dat ondanks een verlies aan inkomen geen beroep kan worden gedaan op de bijstand.

Figuur 4.4 Aandeel van flexibele werknemers in huishoudinkomen gemiddeld lager dan van vaste werknemers bij alle typen huishoudens



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

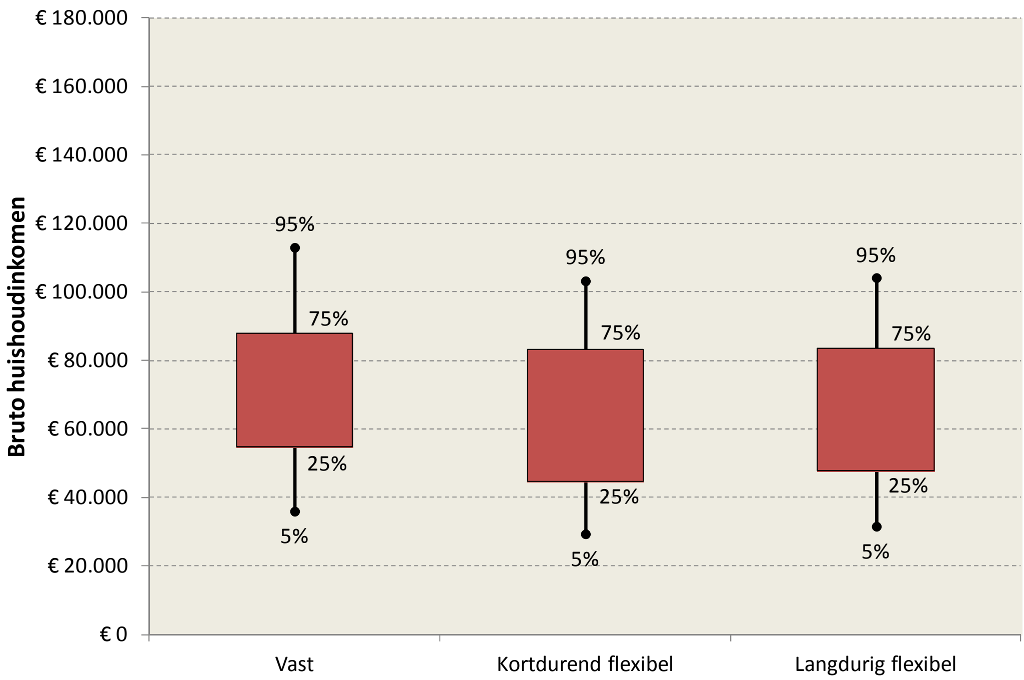
Wordt gekeken naar het aandeel dat individuele werknemers in het huishoudinkomen hebben, dan laat Figuur 4.4 zien dat dit aandeel bij flexibele werknemers in alle typen huishoudens lager is dan in het geval van vaste werknemers. Voor langdurig flexibele werknemers ligt het aandeel in het huishoudinkomen wel weer iets hoger dan voor kortdurende flexibele werknemers. Vrouwen met een partner verdienen gemiddeld altijd minder dan de helft van het huishoudinkomen, ongeacht het soort arbeidsrelatie. Het verschil in de bijdrage aan het huishoudinkomen tussen vrouwen met een flexibele arbeidsrelatie en vrouwen met een vaste arbeidsrelatie is bovendien beperkt. Voor mannen met een partner geldt daarentegen dat hun aandeel in het huishoudinkomen gemiddeld tien procentpunten lager is als zij een flexibele arbeidsrelatie hebben. Daarnaast valt op dat thuiswonende kinderen van alleenstaande vrouwen met een vaste

arbeidsrelatie zo'n 20 procent aan het huishoudinkomen bijdragen. Indien de moeder een flexibele arbeidsrelatie heeft, stijgt het aandeel van de thuiswonende kinderen in het huishoudinkomen naar ongeveer 25 procent.

4.2 Gecorrigeerde inkomensverschillen

Omdat flexibele werknemers vaker jong, alleenstaand, zonder kinderen en vrouw zijn, worden verschillen in de waargenomen inkomensverdelingen vermoedelijk gedeeltelijk verklaard door samenstellingseffecten. Vooral leeftijd en geslacht zijn belangrijke factoren die het inkomen bepalen. Jongeren verdienen gemiddeld minder dan ouderen. Voor vrouwen geldt dat deze vaker in deeltijd werken en daardoor gemiddeld een lager inkomen hebben. Vandaar dat de waargenomen huishoudinkomens zijn gecorrigeerd voor samenstellingseffecten op basis van een analyse waarbij het huishoudinkomen is geregresseerd op kenmerken van het huishouden en persoonlijke kenmerken van de werknemer, zoals leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en etniciteit. De gecorrigeerde inkomensverdelingen worden weergegeven in Figuur 4.5. Deze zijn dus berekend voor vergelijkbare huishoudens en werknemers, met uitzondering van de arbeidsrelatie.

Figuur 4.5 Verschillen in huishoudinkomen tussen flexibele en vaste werknemers blijven beperkt na correctie voor verschillen in samenstelling van de afzonderlijke populaties



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Gecorrigeerd voor samenstellingseffecten liggen de huishoudinkomens van flexibele werknemers dichter bij die van huishoudens met vaste werknemers. Gemiddeld genomen ligt het huishoudinkomen van langdurig flexibele werknemers nog wel iets lager dan het huishoudinkomen van werknemers met een vaste aanstelling. Gecorrigeerd voor samenstellingseffecten ligt de middelste 50 procent van de huishoudinkomensverdeling van vaste

werknemers tussen € 55 duizend en € 88 duizend bruto. Voor huishoudens met langdurig flexibele werknemers liggen deze grenzen op € 48 duizend en € 84 duizend bruto, ofwel gemiddeld zo'n € 5 duizend lager. In de gecorrigeerde huishoudinkomens komen minder uitschieters voor dan in de waargenomen huishoudinkomens, omdat extreme waargenomen inkomens meestal worden verklaard door incidentele factoren die niet in de regressieanalyse kunnen worden meegenomen. Daardoor ligt het niveau van het 95ste percentiel van de gecorrigeerde inkomensverdeling lager, en die van het 5de percentiel hoger dan bij de waargenomen inkomensverdeling. Opvallend is dat het huishoudinkomen van langdurig flexibele werknemers gemiddeld hoger ligt dan van kortdurend flexibele werknemers, ook na correctie voor kenmerken als leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Een langer verblijf in de flexibele schil gaat dus niet samen met een verslechterende inkomenspositie op huishoudniveau, ook niet na correctie voor leeftijd.

4.3 Relatieve inkomensverdeling

Door de verdeling van het huishoudinkomen van (langdurig) flexibele werknemers te vergelijken met de gemiddelde verdeling van inkomens van alle huishoudens in Nederland, kan op een andere manier worden nagegaan of flexibele werknemers een relatief laag huishoudinkomen hebben. Die gemiddelde inkomensverdeling voor alle Nederlandse huishoudens kan worden uitgedrukt in tien inkomensdecielen. Elk inkomensdeciel bevat precies 10 procent van alle huishoudens, met in het laagste inkomensdeciel de 10 procent laagste huishoudinkomens en in het hoogste inkomensdeciel de 10 procent hoogste huishoudinkomens. Figuur 4.6 laat die tien verschillende inkomensdecielen zien met in elk deciel precies 10 procent van alle Nederlandse huishoudens. Het betreft hier niet alleen huishoudens met inkomsten uit arbeid, maar ook huishoudens die volledig afhankelijk zijn van een uitkering of pensioen. Hierbij is niet gecorrigeerd voor samenstellingseffecten. Op grond van de inkomensgrenzen tussen de tien verschillende decielen zijn in Figuur 4.6 ook de huishoudinkomens van werknemers met vaste en flexibele banen in de tien inkomenscategorieën ingedeeld. Daaruit blijkt onmiddellijk dat huishoudens met werknemers in loondienst over het algemeen een hoger huishoudinkomen hebben dan huishoudens zonder werknemers en die dus afhankelijk zijn van andere inkomsten, zoals een uitkering, pensioen of inkomsten uit een eigen bedrijf.[13]

Een tweede belangrijke conclusie uit Figuur 4.6 is dat de huishoudinkomens van flexibele werknemers gemiddeld lager liggen dan de huishoudinkomens van vaste werknemers. In de lagere inkomensdecielen zijn er naar verhouding meer flexibele werknemers dan vaste werknemers en in de hogere inkomensdecielen is dat precies andersom. Dat betekent dat er meer lage en minder hoge inkomens worden verdiend door huishoudens met flexibele werknemers dan door huishoudens met vaste werknemers. De inkomensverdeling van kortdurend flexibele werknemers ligt weer iets verder naar links (lager) dan die van langdurig flexibele werknemers.[14] Tegelijkertijd zijn alle groepen werknemers, ook de (kortdurend) flexibele werknemers, sterk ondervertegenwoordigd in de laagste inkomensdecielen. Armoede komt dus veel vaker voor in huishoudens zonder werknemers dan in huishoudens met flexibele werknemers, behalve als dat

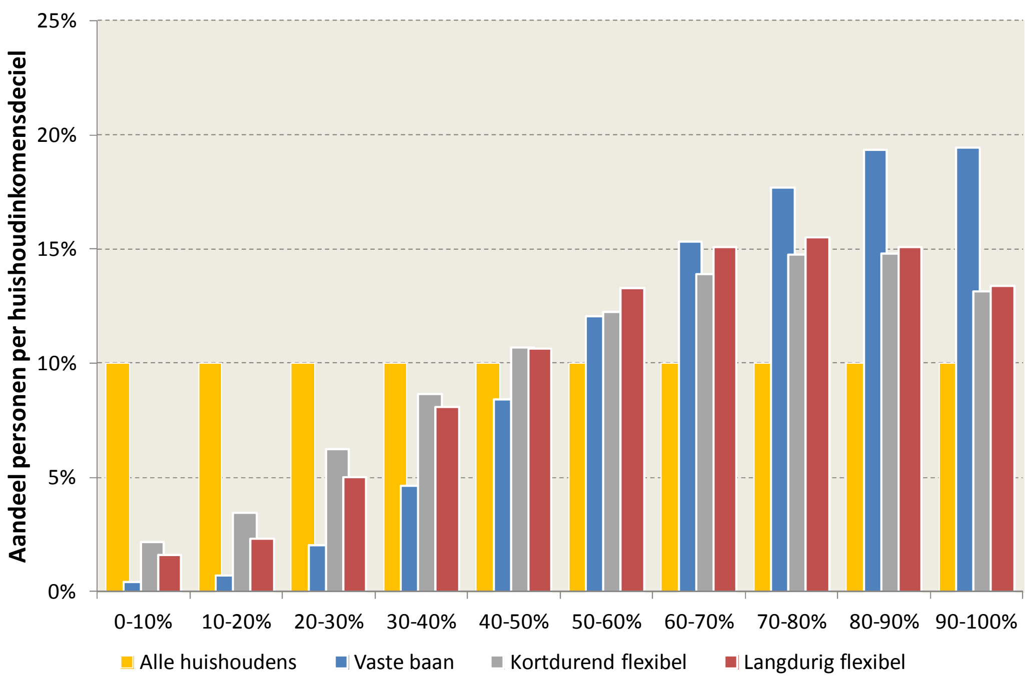
13 Dat betekent overigens niet noodzakelijk dat huishoudens van werknemers rijker zijn. Een lager huishoudinkomen kan worden gecompenseerd door een hoger eigen vermogen.

14 Hierbij is niet gecorrigeerd voor kenmerken als geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

lagere inkomen op een andere wijze wordt gecompenseerd, bijvoorbeeld door een groter eigen vermogen. Vergeleken met andere groepen in de samenleving zijn de verschillen in het huishoudinkomen tussen groepen werknemers met verschillende contractvormen dus relatief beperkt.

Uit de verdeling van huishoudinkomens naar afzonderlijke huishoudtypen volgen dezelfde conclusies. De inkomensverdeling van huishoudens met flexibele werknemers ligt altijd iets meer naar links (lager) dan voor vaste werknemers. Voor kortdurend flexibele werknemers geldt dat de huishoudinkomensverdeling nog iets verder naar links (lager) ligt dan die van langdurig flexibele werknemers. Maar de huishoudinkomensverdelingen van werknemers liggen altijd veel verder naar rechts (hoger) dan voor huishoudens zonder werknemers. De groep werknemers waarvan het gemiddelde huishoudinkomen het laagst ligt is de groep alleenstaande vrouwen die kort in de flexibele schil verblijven en daarbij de zorg voor kinderen hebben. En zelfs deze groep werknemers is ondervertegenwoordigd in het laagste deciel van de huishoudinkomensverdeling.

Figuur 4.6 Werken loont: zowel huishoudens met vaste als flexibele werknemers zijn sterk ondervertegenwoordigd in de laagste inkomensdecielen



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

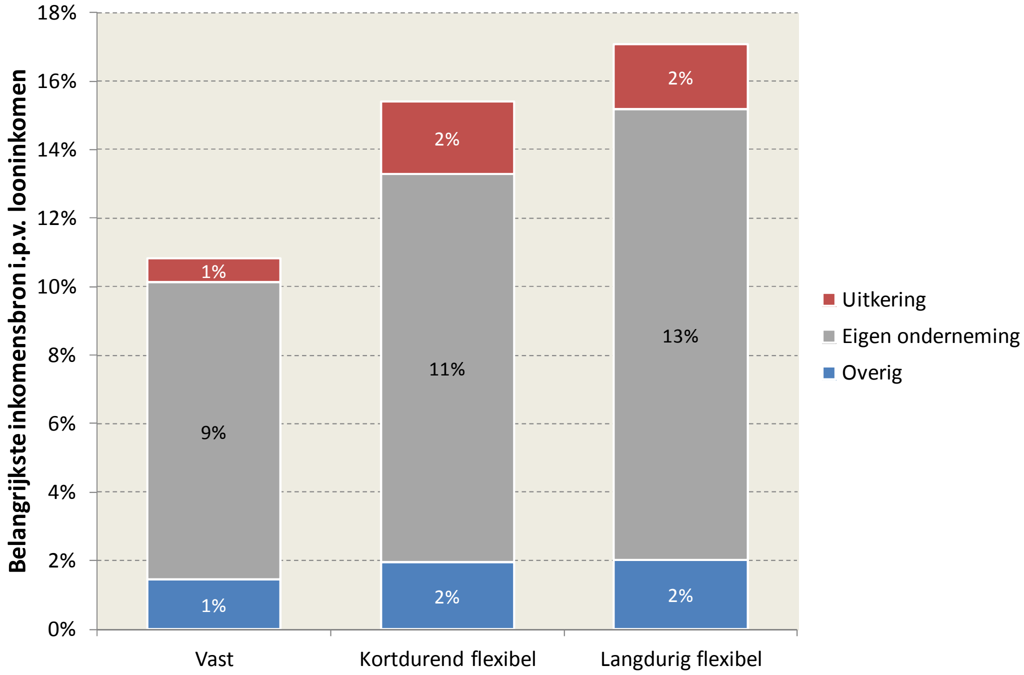
Hoewel er in het algemeen nauwelijks sprake is van meer armoede onder flexibele werknemers dan onder vaste werknemers, komen uitzonderlijk lage inkomens wel voor in specifieke groepen werknemers in de flexibele schil. Zo zijn lager opgeleiden die langdurig in de flexibele schil zitten relatief vaak oververtegenwoordigd in het laagste deciel van de huishoudinkomensverdeling. Bij alleenstaande vrouwen geldt dat met name in minder stedelijke gebieden, voor alleenstaande mannen juist in meer stedelijke gebieden. Ook allochtone mannen en uitzendkrachten die

langdurig in de flexibele schil verblijven zijn oververtegenwoordigd in het laagste deciel van de huishoudinkomensverdeling.

4.4 Verschil in inkomensbronnen

Om een lager looninkomen te compenseren is het mogelijk dat huishoudens met flexibele werknemers een groter gedeelte van het huishoudinkomen uit andere bronnen dan het looninkomen halen. Zo is een beperkt gedeelte van alle werknemers in de flexibele schil ook actief als zelfstandig ondernemer. Daarnaast maken relatief veel werknemers in de flexibele schil tussen tijdelijke en flexibele banen in gebruik van een (kortdurende) uitkering. Figuur 4.7 geeft aan wat het aandeel is van verschillende inkomensbronnen als belangrijkste inkomensbron in het huishoudinkomen als dit niet het looninkomen is.

Figuur 4.7 Huishoudens met flexibele werknemers hebben relatief vaak een uitkering of eigen onderneming als belangrijkste inkomensbron



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Huishoudens met personen in de flexibele schil hebben zoals verwacht vaker een uitkering of een eigen onderneming als belangrijkste inkomensbron. Daardoor heeft gemiddeld 83 procent van de huishoudens van langdurig flexibele werknemers het looninkomen als belangrijkste inkomensbron, tegenover 89 procent van de huishoudens van vaste werknemers. Het looninkomen blijft voor alle typen huishoudens met een looninkomen de belangrijkste inkomensbron. Het aandeel uitkeringen als belangrijkste inkomensbron is voor huishoudens met langdurig flexibele werknemers ruim 2,5 keer zo groot als voor huishoudens van vaste werknemers. Hoewel de groep die primair afhankelijk is van een uitkering in alle gevallen beperkt

blijft, bestaat hier toch een aanzienlijk verschil tussen huishoudens van (langdurig) flexibele werknemers en huishoudens met vaste arbeidsrelaties.

5 Gezondheidssituatie in de flexibele schil

Een gemiddelde werknemer heeft ruim 17 procent kans op gezondheidsproblemen wanneer hij of zij langdurig in de flexibele schil zou werken, tegen een kans van 16 procent bij een vast of kortdurend flexibel dienstverband. Dit geringe verschil is wel statistisch significant. Het betekent dat gezondheidsproblemen relatief toenemen naarmate men langer in de flexibele schil zit, of dat men langer in de flexibele schil blijft zitten als men last heeft van gezondheidsproblemen.

Er zijn twee belangrijke redenen waarom werknemers die langdurig in de flexibele schil van de arbeidsmarkt verblijven minder gezond zouden zijn dan andere werknemers. Ten eerste kunnen minder gezonde mensen belemmerd worden in hun schoolcarrière, waardoor ze met minder kennis en vaardigheden de arbeidsmarkt betreden, zodat ze eerder aangewezen kunnen zijn op flexibele arbeid. Maar los hiervan stromen minder gezonde flexibele werknemers waarschijnlijk ook lastiger door naar een vaste baan. Werkgevers zullen minder gezonde werknemers minder vaak een vast contract aanbieden, omdat het risico op toekomstig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid bij deze werknemers hoger ligt dan bij andere werknemers. Aangezien werkgevers gedurende tijdelijke en flexibele contracten kunnen constateren of werknemers gezondheidsproblemen hebben of vaker dan gemiddeld verzuimen, is het voor hen relatief gemakkelijk om het gezondheidsrisico van deze groep werknemers te herkennen. Daardoor zou er een uitsortering kunnen plaatsvinden van minder gezonde werknemers in de flexibele schil. Als gevolg daarvan zouden langdurig flexibele werknemers gemiddeld genomen minder gezond kunnen zijn. Aan de andere kant gaan minder gezonde werknemers mogelijk eerder op zoek naar een vaste baan met meer inkomenszekerheid. En als gezondheid de uitvoering van arbeid echt belemmert, zullen deze werknemers het ook in de flexibele schil van de arbeidsmarkt niet lang volhouden en bijvoorbeeld vaker arbeidsongeschikt worden. Deze redenen kunnen er juist voor zorgen dat werknemers die langdurig in de flexibele schil van de arbeidsmarkt verblijven gemiddeld genomen gezonder zijn dan andere werknemers.

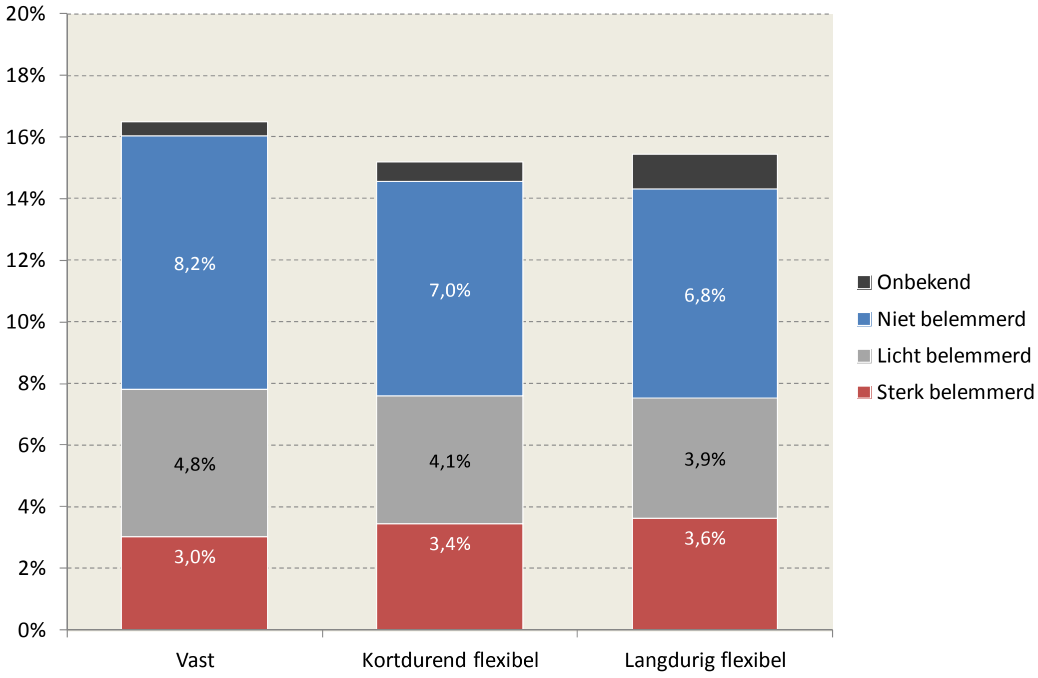
In dit hoofdstuk wordt onderzocht of langdurig flexibele werknemers gemiddeld genomen minder gezond zijn of vaker gezondheidsproblemen hebben dan vaste werknemers en of er uitsortering plaatsvindt van minder gezonde werknemers in de flexibele schil. Daarbij wordt gebruikgemaakt van gezondheidsinformatie van werknemers uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS, die gekoppeld is aan de informatie uit het Sociaal Statistisch Bestand over de arbeidspositie en banen van werknemers. De EBB bevat een vraag of respondenten last hebben van een langdurige ziekte, aandoening of handicap, en een aanvullende vraag of dit ze belemmert in de uitvoering van arbeid. De antwoorden hierop zijn een subjectieve weergave van de gezondheid van werknemers in relatie tot de baan die ze hebben.

5.1 Waargenomen gezondheidsverschillen

Tussen vaste en flexibele werknemers bestaat een gering gezondheidsverschil die in het voordeel is van flexibele werknemers. Figuur 5.1 laat zien dat in 2010 ruim 15 procent van alle (langdurig) flexibele werknemers last had van een langdurige ziekte, aandoening of handicap, tegen ruim 16

procent van alle vaste werknemers. Hierbij is gekeken naar de arbeidsmarktstatus van EBB-respondenten (vast, kortdurend flexibel, langdurig flexibel) op 1 januari 2010. Het gaat hier om de waargenomen (subjectieve) gezondheidsstatus, dus ongecorrigeerd voor samenstellings-effecten. Omdat werknemers in de flexibele schil gemiddeld jonger zijn dan werknemers met een vast dienstverband, kan die relatief gunstige gezondheidstoestand van (langdurig) flexibele werknemers waarschijnlijk eenvoudig worden verklaard. De vraag is wat er overblijft aan gezondheidsverschillen tussen vaste en flexibele werknemers wanneer voor meerdere verklarende factoren, zoals leeftijd en opleidingsniveau wordt gecorrigeerd. Het antwoord op die vraag wordt gegeven in de volgende paragraaf.

Figuur 5.1 Werknemers in flexibele schil hebben minder vaak last van gezondheidsproblemen, maar worden er wel vaker door belemmerd (aandeel EBB-respondenten dat aangeeft last te hebben van langdurige ziekte, aandoening of handicap, daarbinnen het aandeel dat daardoor wordt belemmerd in de uitvoering van arbeid, 2010)



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Eerst kan nog worden vastgesteld in hoeverre werknemers die last hebben van een langdurige ziekte, aandoening of handicap daarvan belemmering ondervinden bij de uitvoering van arbeid. Figuur 5.1 laat zien dat langdurig flexibele werknemers vaker sterk door hun gezondheidstoestand worden belemmerd op de arbeidsmarkt dan vaste en kortdurend flexibele werknemers. Die sterke belemmering geldt voor 3,6 procent van de langdurige flexibele werknemers, terwijl dit voor 3,0 procent van de vaste werknemers geldt. Gemiddeld genomen voelt de helft van alle werknemers die aangeven last te hebben van een langdurige ziekte, aandoening of handicap zich hier geenszins door belemmerd bij de uitvoering van arbeid. Ongeveer 30 procent voelt zich licht belemmerd, terwijl de overige 20 procent zich daardoor sterk belemmerd voelt. De verschillen in de mate van gepercipieerde belemmering tussen vaste en flexibele werknemers zijn klein. Daarbij moet opnieuw worden opgemerkt dat niet is

gecorrigeerd voor samenstellingseffecten. Verwacht zou worden dat de relatief jonge werknemers in de flexibele schil zich juist minder vaak belemmerd zouden moeten voelen door gezondheidsproblemen bij de uitvoering van arbeid.

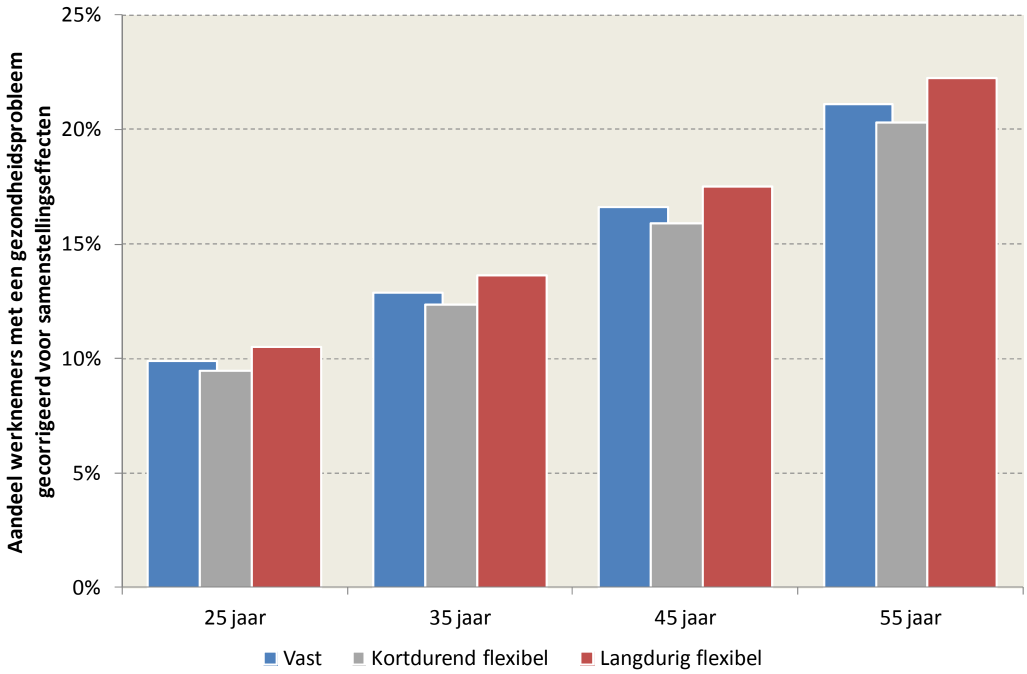
5.2 Gecorrigeerde gezondheidsverschillen

Waargenomen gezondheidsverschillen tussen de populaties flexibele en vaste werknemers kunnen voor een deel worden verklaard door verschillen in achtergrondkenmerken. Zo zijn flexibele werknemers over het algemeen jonger, waardoor verwacht mag worden dat ze minder last hebben van gezondheidsproblemen. Aan de andere kant zijn ze ook vaker lager opgeleid, hetgeen vaak samenhangt met meer gezondheidsproblemen. Als voor deze verschillen wordt gecorrigeerd, wordt duidelijk hoe de gezondheid verschilt tussen twee vergelijkbare werknemers, waarvan er een in de flexibele schil werkt en de ander een vaste arbeidsrelatie heeft. Op die manier kan een indruk worden verkregen van een mogelijke uitsortering van minder gezonde werknemers in de flexibele schil van de arbeidsmarkt. Om daarachter te komen zijn Logit regressies uitgevoerd waarin de kans dat een werknemer last heeft van een langdurige ziekte, aandoening of handicap afhankelijk is gemaakt van relevante achtergrondkenmerken, zoals geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, regio, bedrijfssector en bedrijfsgrootte. Naast deze achtergrondkenmerken is ook het soort arbeidsrelatie (vast, kortdurend flexibel, langdurig flexibel) als verklarende variabele opgenomen en het soort arbeidscontract (tijdelijk, uitzend, overig flexibel).

De gezondheid van werknemers hangt verreweg het sterkst samen met leeftijd en het opleidingsniveau. Zo geven 55-jarigen twee keer zo vaak aan last te hebben van een langdurige ziekte, aandoening of handicap als 25-jarigen, zie Figuur 5.2. Universitair opgeleiden hebben een twee keer zo kleine kans op gezondheidsproblemen dan werknemers met alleen een vmbo-opleiding, zie Figuur 5.3. Dit komt overeen met recent onderzoek van het Centraal Planbureau (Van der Horst en Ter Rele, 2013). Ook achtergrondkenmerken als geslacht, herkomst, mate van stedelijkheid, bedrijfssector en bedrijfsgrootte hangen samen met verschillen in gezondheid, maar minder sterk dan leeftijd en opleidingsniveau.

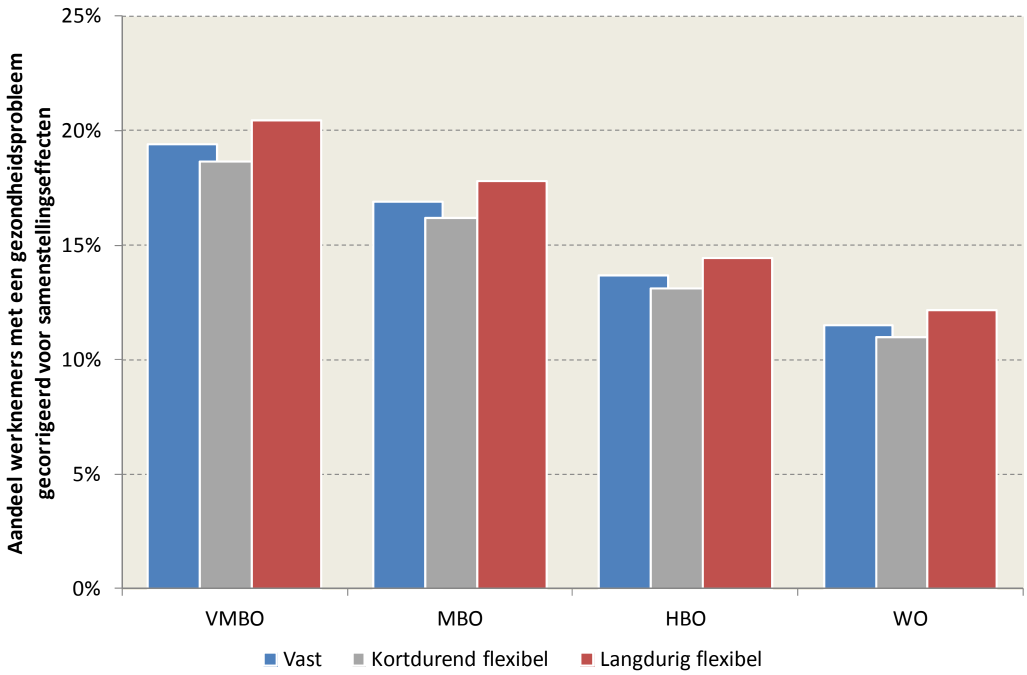
Na correctie voor deze achtergrondkenmerken van werknemers en hun baan, blijkt dat langdurig flexibele werknemers significant vaker aangeven last te hebben van een langdurige ziekte, aandoening of handicap dan vergelijkbare andere werknemers. De verschillen zijn weergegeven in Figuur 5.4. Een gemiddelde werknemer heeft een kans van 17,5 procent op gezondheidsproblemen wanneer die werknemer langdurig in de flexibele schil verblijft, terwijl dit 16,6 procent zou zijn wanneer die werknemer een vaste arbeidsrelatie zou hebben. Dit verschil is statistisch significant. Het gecorrigeerde verschil in gezondheid tussen kortdurend flexibele werknemers (15,9 procent) en vaste werknemers (16,6 procent) is niet significant. Dat betekent dat gezondheidsproblemen relatief toenemen naarmate men langer in de flexibele schil zit, of andersom, dat men langer in de flexibele schil blijft zitten als men last heeft van gezondheidsproblemen. Dat duidt op een uitsortering van minder gezonde werknemers in de flexibele schil, ook al is het effect beperkt.

Figuur 5.2 Aandeel werknemers met gezondheidsproblemen stijgt met leeftijd



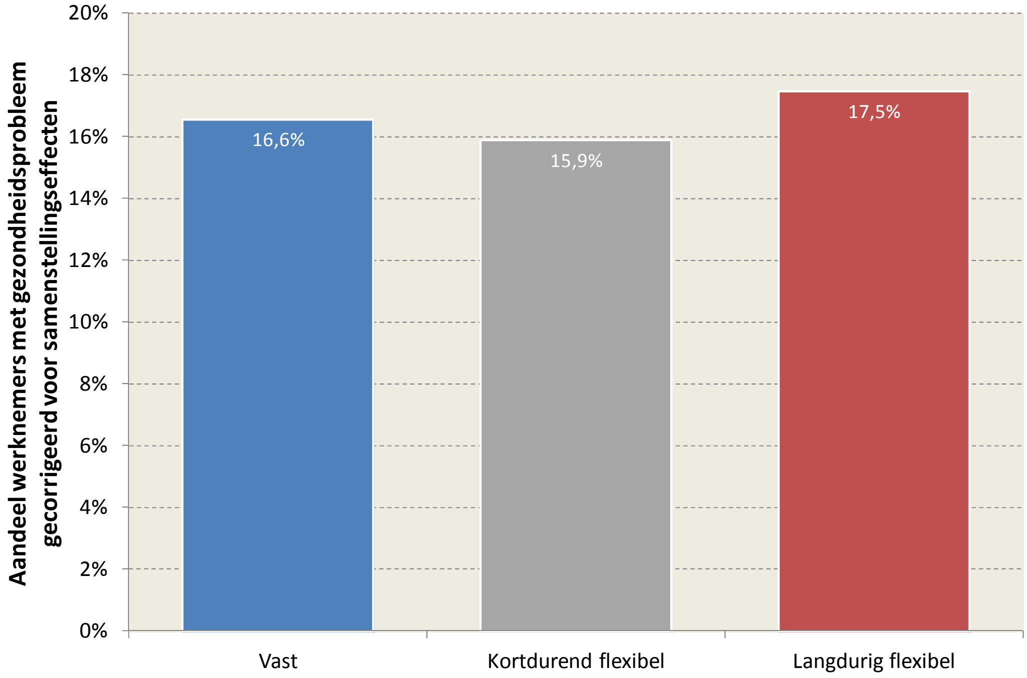
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 5.3 Aandeel met gezondheidsproblemen daalt naarmate opleidingsniveau stijgt



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 5.4 Langdurig flexibele werknemers geven vaker aan gezondheidsproblemen te hebben dan vergelijkbare vaste of kortdurend flexibele werknemers

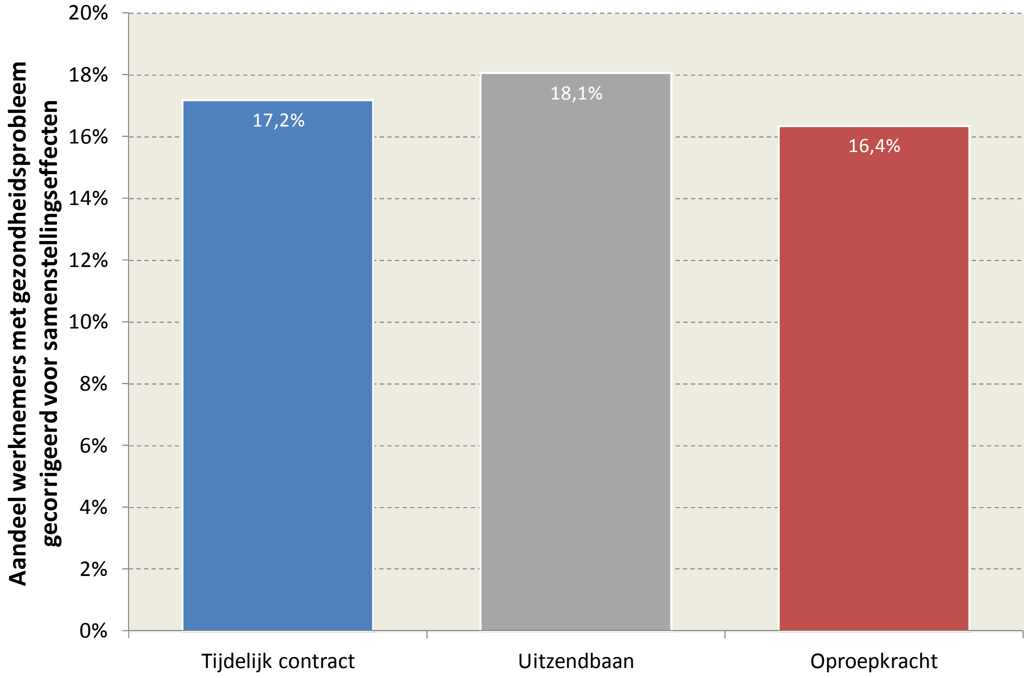


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Een ander opvallend resultaat uit de Logit regressies voor de kans op een langdurige ziekte, aandoening of handicap, is dat het vooral werknemers met een uitzendbaan zijn die vaker gezondheidsproblemen hebben (18,1 procent), zie Figuur 5.5. Voor zover minder gezonde werknemers zich uitsorteren of worden uitgesorteerd in de flexibele schil, is dat dus vooral het geval in uitzendbanen. In mindere mate geldt dit ook voor werknemers op tijdelijke contracten (17,2 procent). Oproepkrachten daarentegen blijken ongeveer even gezond als vaste werknemers (16,3 om 16,6 procent). Maar bovenal geldt dat de verschillen in de mate waarin werknemers met verschillende arbeidsrelaties en contractsoorten last hebben van gezondheidsproblemen beperkt zijn.

Belangrijk is om op te merken dat niet is gecorrigeerd voor de wederkerige afhankelijkheid (endogeniteit) van de arbeidsmarktsituatie en de gezondheidstoestand. De gezondheidstoestand van werknemers zou ertoe kunnen leiden dat zij minder inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt en daardoor langdurig vast blijven zitten in de flexibele schil (uitsortering), maar een langdurig verblijf in de flexibele schil zou ook een negatieve invloed kunnen hebben op de gezondheid van werknemers. Het onderscheid tussen oorzaak en gevolg is uitermate moeilijk vast te stellen, zeker wanneer er geen longitudinale gegevens beschikbaar zijn, zoals het geval is bij de subjectieve gezondheidsbeleving van respondenten in de EBB. Daarom geven de bovenstaande resultaten alleen weer hoe gezondheid samenhangt met een verblijf in de flexibele schil, niet zozeer of het daarbij gaat om oorzaak of gevolg.

Figuur 5.5 Uitzendkrachten geven vaker aan gezondheidsproblemen te hebben dan andere werknemers in de flexibele schil



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

6 Post-initiële scholing in de flexibele schil

Werknemers in de flexibele schil volgen vaker een zelf betaalde opleiding of training dan vaste werknemers, ook wanneer wordt gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken als leeftijd. Gecorrigeerd voor leeftijd blijkt er geen verschil te zijn in de toegang tot bedrijfsopleidingen tussen vaste en tijdelijke werknemers. Wel volgen uitzendkrachten minder vaak bedrijfstraining dan andere tijdelijke, flexibele of vaste werknemers.

Post-initiële scholing is een manier om kennis en vaardigheden te ontwikkelen die werknemers productiever maken en dus aantrekkelijker voor werkgevers. Post-initiële scholing kan zo ook de doorstroom bevorderen van flexibele banen naar vaste banen. Investeringen in de scholing van flexibele werknemers, zowel door werkgevers als door werknemers zelf, hebben daarom belangrijke maatschappelijke baten, omdat de productiviteitsverhoging ten goede komt aan (toekomstige) werkgevers en aan werknemers zelf. Tegelijkertijd is het minder evident dat werkgevers daadwerkelijk investeren in de scholing van hun tijdelijke en flexibele werknemers als zij niet op voorhand van plan zijn om deze werknemers langer in dienst te houden. Beëindiging van een tijdelijk contract zou immers leiden tot vernietiging van die investering.

Een lagere investering door werkgevers in de scholing van flexibele werknemers in vergelijking met vaste werknemers zou naar verwachting moeten worden gecompenseerd door investeringen in scholing door flexibele werknemers zelf, die voor die extra investering kunnen worden beloond met een vaste aanstelling. Het is echter onzeker of werknemers zelf uiteindelijk de vruchten zullen plukken van die investering en of ze de baten ervan goed van tevoren kunnen inschatten. Bovendien hebben niet alle (flexibele) werknemers de middelen om die investering ook echt te doen. Die investering bestaat niet alleen uit de financiering van de post-initiële scholing, maar ook uit de tijd die benodigd is om een opleiding en training te volgen en de inkomsten die daarmee worden gederfd (opportuniteitskosten). Wel is het zo dat flexibele werknemers gemiddeld jonger zijn, waardoor het volgen van post-initiële scholing vaak gemakkelijker is en lagere opportuniteitskosten met zich meebrengt.

Volgens Fouarge et al. (2012) investeren werkgevers inderdaad significant minder in de scholing van tijdelijke en flexibele werknemers in vergelijking met vaste werknemers en wordt dit slechts gedeeltelijk gecompenseerd door investeringen in scholing door tijdelijke en flexibele werknemers zelf. Waar investeringen in scholing door de werkgever de kans vergroten om door te stromen naar een vast dienstverband, daar ontbreekt dat effect bij investeringen door werknemers zelf. Fouarge et al. verklaren dat door het soort scholing waarin wordt geïnvesteerd. Werkgevers investeren vooral in bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden die vooral rendement opleveren voor het huidige bedrijf van de werknemer, terwijl werknemers vooral investeren in algemene kennis en vaardigheden, waarmee ze vooral hun kans op een baan in het algemeen vergroten. Werkgevers investeren relatief sterk in de scholing van tijdelijke werknemers die ze uiteindelijk in vaste dienst nemen.

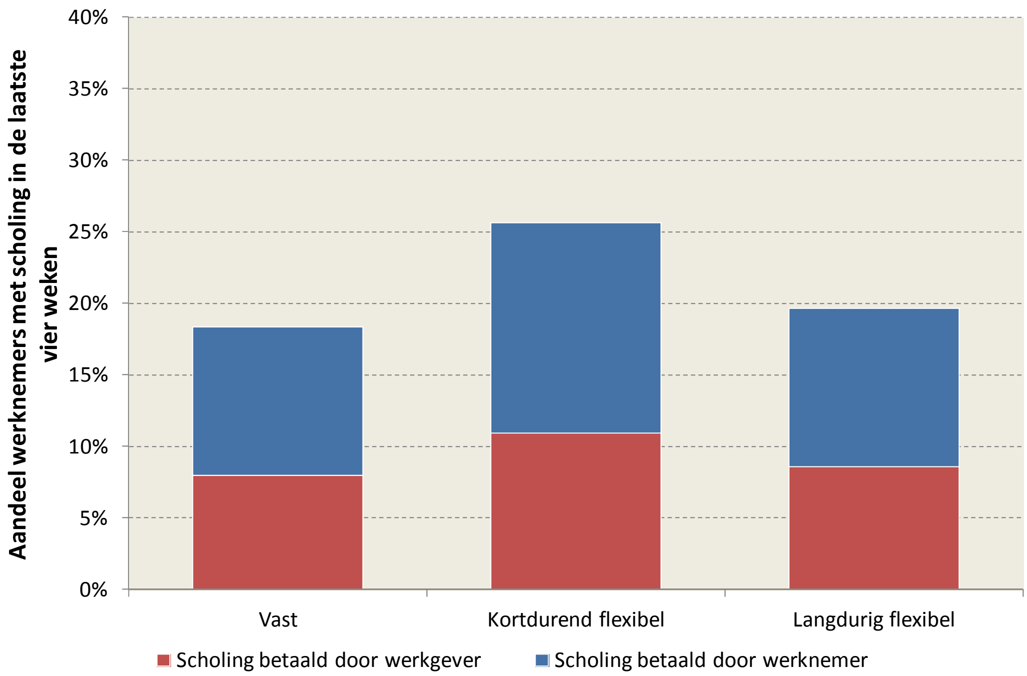
Op basis van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS kan worden bepaald in hoeverre werkgevers post-initiële scholing volgen. In de EBB wordt aan respondenten de vraag gesteld of zij op het moment van enquêteren scholing volgen, of dat ze in de vier weken

voorafgaand aan de enquête scholing hebben gevolgd. Ook wordt gevraagd of de gevolgde scholing geheel of gedeeltelijk door de werkgever is betaald. Door de antwoorden van de respondenten in de EBB te koppelen aan de baangegevens van werknemers uit het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS, kan worden vastgesteld of deelname aan en toegang tot post-initiële scholing verschilt tussen vaste en flexibele werknemers. In Paragraaf 6.1 wordt eerst gekeken of er een verschil in deelname aan post-initiële scholing wordt waargenomen. Vervolgens wordt de deelname aan scholing in Paragraaf 6.2 gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken van werknemers om te achterhalen of de *kans* op scholing verschilt voor vergelijkbare werknemers met een vast of flexibel dienstverband. En ten slotte wordt in Paragraaf 6.3 ingegaan op de kans dat werknemers scholing volgen die volledig wordt betaald door de werkgever.

6.1 Waargenomen verschillen in scholing

Flexibele werknemers volgen vaker post-initiële scholing dan vaste werknemers. Figuur 6.1 laat zien dat werknemers die nog maar kort in de flexibele schil zitten recent vaker post-initiële scholing hebben gevolgd dan langdurig flexibele werknemers. Gemiddeld genomen heeft 18 procent van alle vaste werknemers in de vier weken voorafgaand aan de enquête scholing gevolgd, bij kortdurend flexibele werknemers is dat maar liefst 25 procent. Langdurig flexibele werknemers zitten daar met 19 procent tussenin. Voor de eenvoud bevat Figuur 6.1 alleen resultaten uit de EBB van 2011, maar soortgelijke resultaten volgen uit de EBB's van de andere onderzochte jaren (2006 tot en met 2010).

Figuur 6.1 Flexibele werknemers volgen vaker post-initiële scholing dan vaste werknemers



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Opvallend is dat niet alleen flexibele werknemers zelf vaker investeren in post-initiële scholing dan vaste werknemers, maar dat ook werkgevers vaker investeren in de post-initiële scholing van hun flexibele werknemers dan van hun vaste werknemers. Dit geldt met name voor werknemers die nog maar kort werkzaam zijn in een tijdelijke of flexibele baan. Een voor de hand liggende verklaring hiervoor is dat het hier vooral gaat om jongere werknemers, waarin nu eenmaal meer wordt geïnvesteerd, niet alleen omdat dit gezien het gebrek aan arbeidservaring nodig is, maar ook omdat die investering het hoogste (langstdurende) rendement oplevert. Om te achterhalen of er daadwerkelijk meer wordt geïnvesteerd in de scholing van (kortdurend) flexibele werknemers, moet eerst worden gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken als leeftijd en opleidingsniveau. Dat gebeurt in de volgende paragraaf.

De mate waarin werknemers in de vier weken voorafgaand aan en inclusief het enquêtemoment van de EBB scholing hebben gevolgd, en de mate waarin die scholing is betaald door de werkgever, wijken in Figuur 6.1 nogal af van de cijfers in de studie van Fouarge et al. (2012) die op dezelfde vragen in de EBB zijn gebaseerd. Zo ligt de mate van gevolgde scholing hoger en het aandeel betaald door de werkgever lager dan bij Fouarge et al. Daar is een aantal eenvoudige redenen voor te geven. Op de eerste plaats is de mate waarin werknemers scholing volgen tussen de onderzoeksperiode van Fouarge et al. (2004-2008) en de huidige onderzoeksperiode (2006-2011) toegenomen. Dit is onder meer terug te vinden in de Opleidingsmonitor Flexbranche 2012 (De Jong et al., 2012). Die stijging kan het verschil echter nog niet volledig verklaren. Een tweede reden is dat in Fouarge et al. alle scholieren en studenten buiten de analyse zijn gelaten, terwijl in de voorliggende studie alleen voltijds onderwijsvolgenden zijn uitgesloten. Werknemers met een deeltijd of duale opleiding volgen per definitie scholing gedurende de vier weken voorafgaand aan de enquête, waardoor het gemiddelde percentage werknemers dat scholing volgt in de huidige studie hoger ligt.

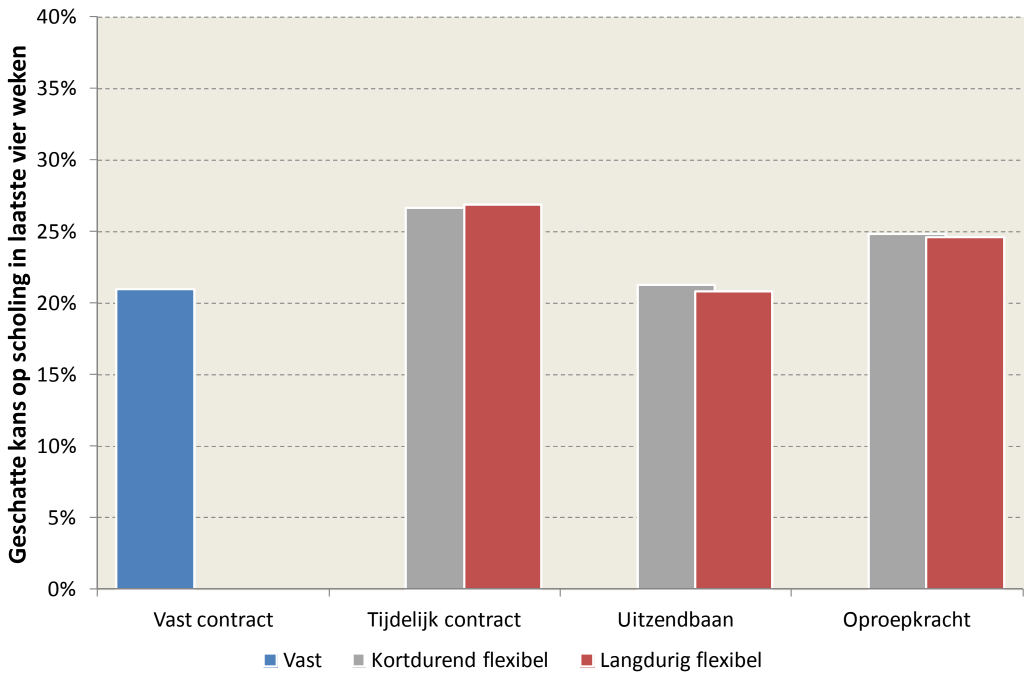
De derde en misschien wel belangrijkste reden voor de waargenomen verschillen in scholing ten opzichte van de eerdere studies, is dat in de analyse van Fouarge et al. (2012), maar ook in die van De Jong et al. (2012), het volgen van onderwijs wordt gekoppeld aan de zelfgerapporteerde arbeidsstatus op het moment van enquêteren, terwijl in het voorliggende onderzoek die arbeidsstatus is gebaseerd op registergegevens over een langere periode. Bij werknemers in vaste dienst zit tussen die twee benaderingen weinig verschil, maar voor werknemers in de flexibele schil zelf is niet altijd duidelijk of ze een (langdurig) tijdelijk of vast contract hebben, of worden tijdelijke banen juist afgewisseld met (korte) perioden van inactiviteit of uitkeringsafhankelijkheid, waarin de zelfgerapporteerde arbeidsstatus niet-werkend is. Juist in die perioden tussen banen in hebben personen in de flexibele schil de gelegenheid, en met het oog op werkhervatting ook een goede reden, om te investeren in scholing. In de analyses van Fouarge et al. en De Jong et al. blijven die investeringen buiten beeld en worden investeringen in scholing bij werknemers met langdurig tijdelijke contracten juist toegekend aan de categorie vaste werknemers. In het huidige onderzoek worden *alle* investeringen in scholing *gedurende* het verblijf in de flexibele schil meegenomen, inclusief de investeringen bij langdurige tijdelijke contracten en investeringen tussen tijdelijke banen, waardoor de mate waarin tijdelijke en flexibele werknemers scholing volgen gemiddeld hoger komt te liggen. Scholingsinvesteringen tussen banen in zullen vooral voor rekening komen van flexibele werknemers zelf. Dat verklaart voor een groot deel het hogere aandeel van eigen investeringen in scholing door tijdelijke en flexibele werknemers in vergelijking met het eerdere onderzoek gebaseerd op de EBB. Daarnaast vatten Fouarge et al. (2012) alle

scholing waaraan de werkgever een (gedeeltelijke) financiële bijdrage heeft geleverd op als primair een investering door de werkgever. In het huidige onderzoek wordt scholing alleen als bedrijfsopleiding beschouwd wanneer die *volledig* is betaald door de werkgever. Ook dat verklaard het lagere aandeel bedrijfstrainingen in het huidige onderzoek.

6.2 Verschillen in de kans op scholing

Wanneer wordt gecorrigeerd voor verschillen in achtergrondkenmerken, dan blijkt de kans dat tijdelijke en flexibele werknemers post-initiële scholing volgen significant groter dan voor vergelijkbare vaste werknemers. De verschillen in de kans op scholing tussen tijdelijke werknemers, uitzendkrachten en oproepkrachten onderling zijn statistisch niet significant, dus niet met voldoende betrouwbaarheid vast te stellen. Tussen vergelijkbare werknemers die kortdurend of langdurig in de flexibele schil zitten is het verschil in de kans op scholing nihil. Deze resultaten volgen uit Figuur 6.2, waarin de *kans* op recente post-initiële scholing is geschat op basis van verschillende Logit modellen. Hierin is het recentelijk hebben gevolgd van scholing in het algemeen en apart voor vaste werknemers, kortdurend flexibele werknemers en langdurig flexibele werknemers geregresseerd op relevante achtergrondkenmerken als geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, regio, bedrijfssector, bedrijfsgrootte en het soort arbeidscontract (vast, tijdelijk, uitzendkracht, oproepkracht). De getoonde verschillen gelden voor een gemiddelde werknemer met een gemiddelde leeftijd, een gemiddeld opleidingsniveau etc. Bovendien zijn ze een gemiddelde voor de gehele onderzoeksperiode van 2006 tot en met 2011.

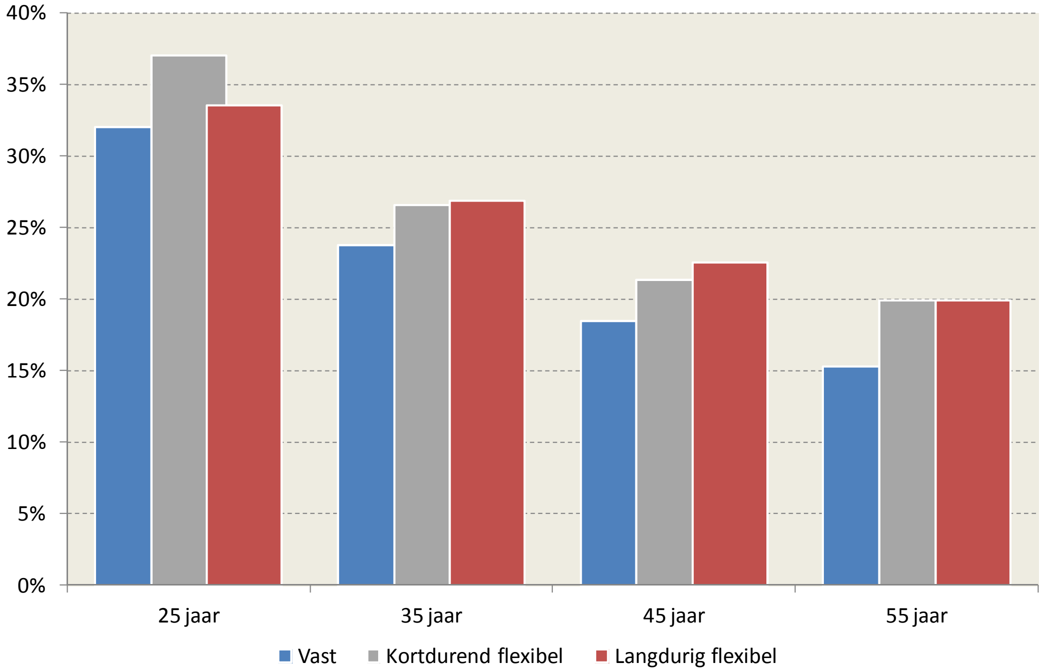
Figuur 6.2 Kans op post-initiële scholing groter voor flexibele dan voor vaste werknemers, verschil tussen flexibele werknemers onderling statistisch niet significant



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Jongeren hebben zoals verwacht een grotere kans om post-initiële scholing te volgen dan ouderen, zie Figuur 6.3. Werknemers met een vmbo-opleiding hebben juist een lagere kans op het volgen van post-initiële scholing dan werknemers met een hogere initiële opleiding, zie Figuur 6.4. De verschillen vanaf mbo-niveau zijn verwaarloosbaar, want statistisch nauwelijks significant.

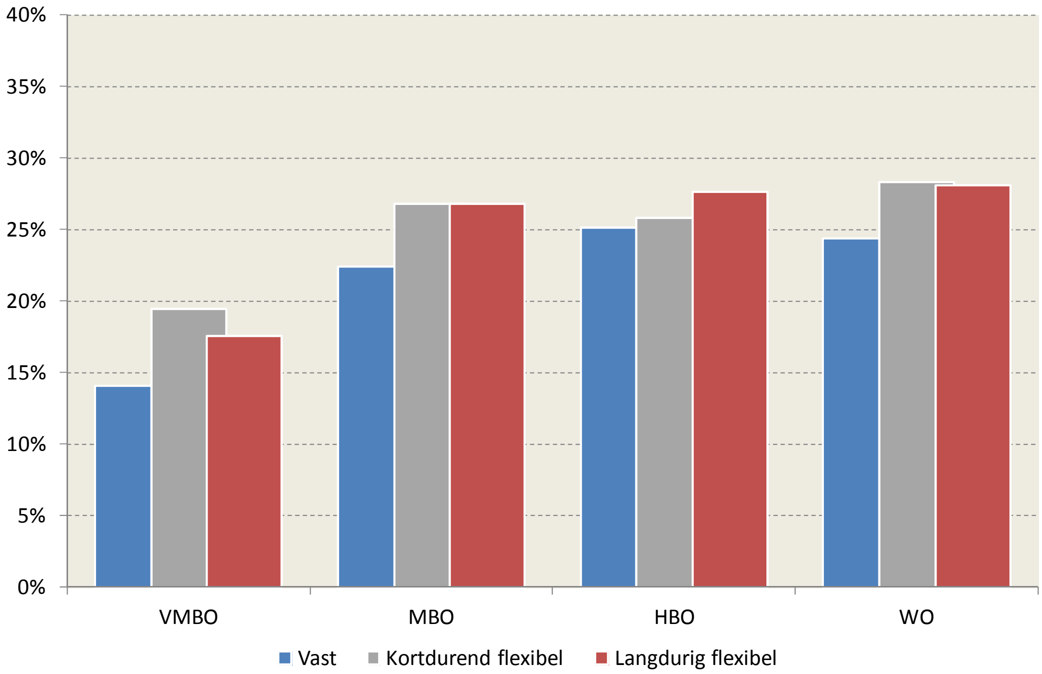
Figuur 6.3 Kans op post-initiële scholing daalt naarmate werknemers ouder worden



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

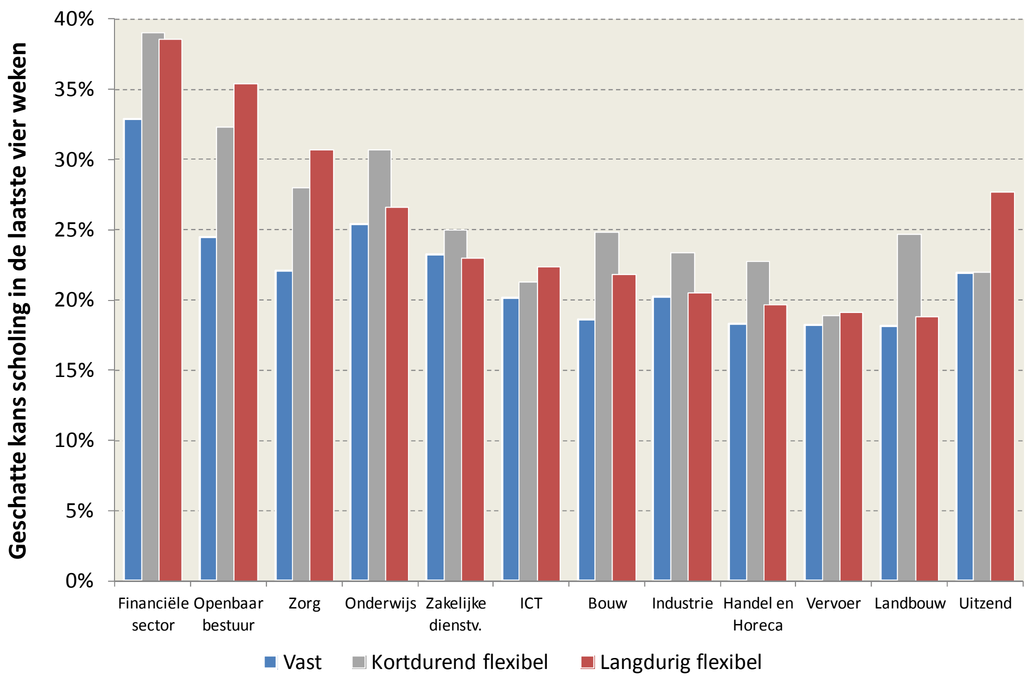
De resultaten in Figuren 6.3 en 6.4 zijn vrijwel onafhankelijk van de arbeidsstatus van werknemers (vast, kortdurend flexibel, langdurig flexibel). Dat ligt anders bij verschillen in de kans op post-initiële scholing naar bedrijfssector. Figuur 6.5 laat zien dat de mate waarin werknemers post-initiële scholing volgen meer verschilt tussen sectoren bij tijdelijke werknemers dan bij vaste werknemers. De grootste kans op post-initiële scholing in de vier weken voorafgaand aan de EBB-enquête hebben tijdelijke werknemers in de financiële sector, het openbaar bestuur en de zorg, de kleinste kans in de vervoersector. De verschillen tussen de andere sectoren zijn statistisch niet significant. Bij vaste werknemers zijn de verschillen minder groot tussen bedrijfssectoren, maar wel met meer betrouwbaarheid (significantie) vast te stellen. Ook vaste werknemers hebben de grootste kans op scholing in de financiële sector. De kans op scholing in de uitzendbranche ligt rond de gemiddelde kans op scholing in de andere sectoren, ongeacht de contractvorm en de duur van het verblijf in een uitzendbaan. De ogenschijnlijke verschillen voor de uitzendsector in Figuur 6.5 zijn statistisch niet significant.

Figuur 6.4 Kans op post-initiële scholing ligt significant lager voor lager opgeleiden



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 6.5 De grootste kans op post-initiële scholing hebben tijdelijke werknemers in de financiële sector en het openbaar bestuur



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Dat tijdelijke en flexibele werknemers een minstens zo grote kans hebben op het volgen van post-initiële scholing als vaste werknemers mag in het licht van eerder onderzoek (Fouarge et al., 2012; De Jong et al., 2012) opmerkelijk worden genoemd. Dit kan met name worden toegeschreven aan het meenemen van eigen investeringen in scholing door tijdelijke en flexibele werknemers in perioden waarin ze tijdelijk niet in dienst zijn van een werkgever. Die eigen investeringen zullen voornamelijk gefinancierd worden door personen zelf. Of werkgevers net zo vaak investeren in de scholing van hun tijdelijke en flexibele werknemers als van hun vaste werknemers is onderwerp van de volgende paragraaf.

6.3 Verschillen in de kans op bedrijfstraining

In deze paragraaf wordt een soortgelijke Logit analyse gepresenteerd als in de vorige paragraaf, maar dit keer niet voor de kans op post-initiële scholing in het algemeen, maar voor de kans op post-initiële scholing die volledig wordt betaald door de werkgever. Post-initiële scholing die volledig wordt betaald door de werkgever kan worden geïnterpreteerd als bedrijfstraining. De in de analyse opgenomen achtergrondvariabelen zijn gelijk aan die in de eerdere analyse naar de kans op scholing in het algemeen. Daarbij zijn weer aparte analyses uitgevoerd voor werknemers naar het soort arbeidsmarktpositie (vast, kortdurend flexibel of langdurig flexibel) en wordt rekening gehouden met verschillen naar het soort flexibele arbeidscontract (tijdelijk contract, uitzendbaan, oproepkracht).

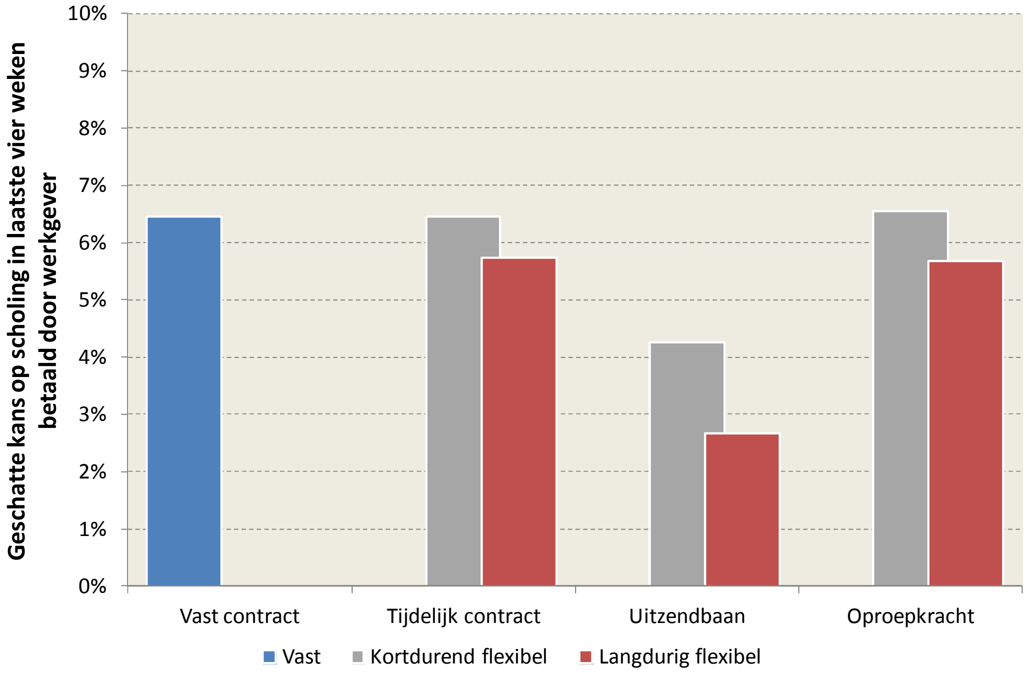
Figuur 6.6 laat zien dat alleen uitzendkrachten significant minder vaak bedrijfstraining ontvangen dan vaste werknemers.[15] De verschillen tussen tijdelijke werknemers en oproepkrachten enerzijds en vaste werknemers anderzijds zijn nihil (en statistisch niet significant). Ook het verschil tussen de inzet van bedrijfstraining tussen kortdurend en langdurig flexibele werknemers is statistisch niet significant, met uitzondering van uitzendkrachten. Hoe langer uitzendkrachten in de flexibele schil verblijven, hoe kleiner de kans dat de werkgever voor deze werknemers bedrijfstraining inzet.

Ook de resultaten in Figuur 6.6 over door de werkgever betaalde post-initiële scholing wijken belangrijk af van de bevindingen van Fouarge et al. (2012). Destijds werd voor de periode 2004-2008 gevonden dat werkgevers veel vaker in de scholing van vaste werknemers investeerden dan in de scholing van tijdelijke of flexibele werknemers. Gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken werd er door werkgevers het minst geïnvesteerd in uitzendkrachten, een resultaat dat ook in het huidige onderzoek voor de periode 2006-2011 naar voren komt. De lagere investering in de scholing van tijdelijke werknemers en oproepkrachten van destijds wordt nu echter niet teruggevonden. Dat is ook theoretisch gezien een opmerkelijk resultaat. Verwacht zou mogen worden dat werkgevers minder zullen investeren in werknemers waarbij de te verwachten terugverdientijd korter is. Tussen 2004 en 2011 is het aandeel tijdelijke werknemers en oproepkrachten echter aanzienlijk toegenomen (zie Heyma en Theeuwes, 2012). Mogelijk worden door werkgevers nu eerder tijdelijke contracten en oproepcontracten gebruikt bij werknemers die in het verleden nog in vaste dienst kwamen, maar wel met de bedoeling deze werknemers

15 Het gaat bij het kenmerk 'uitzendkracht', 'tijdelijk contract' en 'oproepkracht' om de situatie bij instroom in de flexibele schil. Gedurende het verblijf in de flexibele schil kan het soort arbeidscontract veranderen, maar niet naar een vast contract. In dat geval verlaat een persoon de flexibele schil van de arbeidsmarkt.

uiteindelijk in vaste dienst te nemen. Fouarge et al. (2012) hebben laten zien dat juist in de scholing van deze werknemers relatief sterk wordt geïnvesteerd door werkgevers. Dat zou het ontbreken van een verschil in bedrijfstraining tussen vaste en tijdelijke werknemers in de periode 2006-2011 kunnen verklaren.

Figuur 6.6 Tijdelijke werknemers en oproepkrachten volgen net zo vaak bedrijfstraining als vergelijkbare vaste werknemers, uitzendkrachten minder vaak



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

De kans op post-initiële scholing op kosten van de werkgever is het hoogst voor mannen, jongeren, werknemers met een hbo-opleiding en werknemers in grotere bedrijven. De kans ligt dus lager voor vrouwen, ouderen, vmbo-opgeleiden en werknemers in kleine bedrijven. Wederom geldt dat werknemers in de financiële sector en in het openbaar bestuur een significant grotere kans hebben op bedrijfstraining, vergelijkbaar met de resultaten in Figuur 6.5.

Een vergelijking van Figuur 6.2 en Figuur 6.6 leert dat de grotere kans op post-initiële scholing bij tijdelijke en flexibele werknemers in vergelijking met vaste werknemers vooral het gevolg is van een grotere investering in scholing door deze werknemers zelf. Dat geldt zowel voor tijdelijke werknemers als voor oproepkrachten, maar bovenal voor uitzendkrachten. Die investeringen vinden onder andere plaats in perioden waarin werknemers in de flexibele schil tijdelijk (minder dan een jaar) tussen twee banen inzitten. Wanneer die perioden niet worden meegenomen in de analyse van scholing, lijkt het alsof tijdelijke en flexibele werknemers minder scholing volgen dan vaste werknemers (zie Fouarge et al., 2012). In werkelijkheid investeren werknemers in de flexibele schil juist meer in de eigen scholing dan vaste werknemers, ook na correctie voor achtergrondkenmerken zoals de gemiddeld lagere leeftijd van tijdelijke en flexibele werknemers.

Of die scholing ook leidt tot een grotere kans op het vinden van een vaste baan valt op grond van de onderzoekresultaten van Fouarge et al. (2012) te betwijfelen.

7 Beroep op sociale zekerheid

Flexibele werknemers stromen veel vaker in de WW en bijstand dan vaste werknemers. Ondanks een gemiddeld kortere uitkeringsduur en een gemiddeld lagere uitkeringshoogte legt dat uiteindelijk een hoger beslag op de sociale zekerheid per werknemer, met uitzondering van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.

Een langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt wordt vaak gekenmerkt door afwisselende perioden van tijdelijke of flexibele banen en korte perioden van werkloosheid of inactiviteit (Heyma, Hop en Smid, 2010; Heyma en van Klaveren, 2008). Het ligt daarom voor de hand dat werknemers in de flexibele schil vaker een beroep doen op de sociale zekerheid om een gebrek aan looninkomsten te compenseren, zowel tijdens werkzame perioden in kleine baantjes, als tijdens perioden van werkloosheid of inactiviteit. Het beroep op de sociale zekerheid blijft echter relatief beperkt in omvang en duur als flexibele werknemers minder uitkeringsrechten opbouwen dan vaste werknemers. Dat geldt met name voor de WW. Het is daarom de vraag of het beroep van flexibele werknemers op de sociale zekerheid in financiële omvang vergelijkbaar is met het beroep van vaste werknemers op de sociale zekerheid.

Het ligt in ieder geval voor de hand dat tijdelijke werknemers eerder de WW of bijstand instromen. Als een werkgever een arbeidsrelatie met een vaste werknemer wil stopzetten, zal dat via een ontslagaanvraag bij UWV of de kantonrechter moeten gebeuren. Voor een werknemer met een tijdelijk contract is het niet verlengen van het arbeidscontract door de werkgever al voldoende. Vooral in perioden van economische stagnatie lijkt het daarom waarschijnlijk dat de instroom van tijdelijke werknemers in de WW of bijstand relatief groot is.

De gemiddeld lagere leeftijd en het kortere arbeidsverleden van flexibele werknemers zorgen er tegelijkertijd voor dat deze werknemers over het algemeen korter WW ontvangen en eerder uit- of doorstromen naar de bijstand (WWB). Hoe lang iemand recht heeft op een WW-uitkering is onder andere afhankelijk van het aantal jaren waarin een persoon ten minste 52 dagen heeft gewerkt. De duur van het recht op een WW-uitkering is in maanden gelijk aan dat aantal jaren arbeidservaring, met een maximum van 38 maanden en een minimum van drie maanden. Starters die met een flexibel contract de arbeidsmarkt betreden en vervolgens niet binnen drie jaar een vast contract krijgen, hebben daardoor in de regel slechts recht op drie maanden WW. Als zij binnen die periode geen nieuwe baan vinden en aan de voorwaarden voor een bijstandsuitkering voldoen (waaronder een toets op vermogen), dan kunnen zij vervolgens doorstromen naar de bijstand. Het is daarom te verwachten dat de groep kortdurend flexibele werknemers relatief vaak afhankelijk wordt van een bijstandsuitkering.

Ook het beroep op een uitkering in het kader van de ziektewet is vooral voorbehouden aan tijdelijke werknemers. Wanneer tijdelijke werknemers die ziek worden tijdens hun ziekteperiode uit dienst gaan bij een werkgever omdat het arbeidscontract afloopt, dan hebben zij recht op een ziektewetuitkering. Dit geldt ook voor uitzendkrachten (zonder vast contract) en oproepkrachten. Als vaste werknemers ziek worden hebben zij twee jaar lang recht op loondoorbetaling door hun werkgever, alvorens eventueel een beroep kan worden gedaan op een arbeidsongeschiktheids-uitkering. De belangrijkste groep van vaste werknemers die wel onder de ziektewet vallen zijn

vrouwen die zwanger worden. De groep flexibele werknemers die een beroep kan doen op een ziektewetuitkering is dus aanzienlijk groter dan de groep vaste werknemers. In de voor het onderzoek beschikbare gegevens over ziektewetuitkeringen bij het CBS zijn deze samengevoegd met wachtgelduitkeringen. Ambtenaren en bekleders van een publieke functie ontvangen een wachtgelduitkering in plaats van een reguliere WW-uitkering als zij werkloos worden.

Aangezien in Hoofdstuk 5 naar voren kwam dat langdurig flexibele werknemers gemiddeld iets vaker last hebben van gezondheidsproblemen dan kortdurend flexibele werknemers of vaste werknemers, is te verwachten dat het beslag op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (AO-uitkeringen) van langdurig flexibele werknemers ook groter is. Voordat een werknemer recht heeft op en arbeidsongeschiktheidsuitkering, moet deze eerst twee jaar ziek zijn geweest. Ook moet uit de keuring door UWV blijken dat de werknemer niet meer in staat is om minstens 70 procent van zijn oude inkomen te verdienen.

Op basis van registratiegegevens van het CBS kan worden bepaald wat de uitgaven aan de verschillende uitkeringsvormen zijn geweest voor personen die afkomstig zijn uit de flexibele schil of vanuit een vaste arbeidsrelatie. Hierbij wordt steeds gekeken naar uitkeringen voor zover die in de periode 2006-2010 zijn verstrekt en die binnen maximaal drie maanden volgden op een periode in de flexibele schil of als vaste werknemer.[16] Er zijn alleen uitkeringen meegenomen die sinds 2006 zijn gestart.

7.1 Verschil in instroomfrequentie

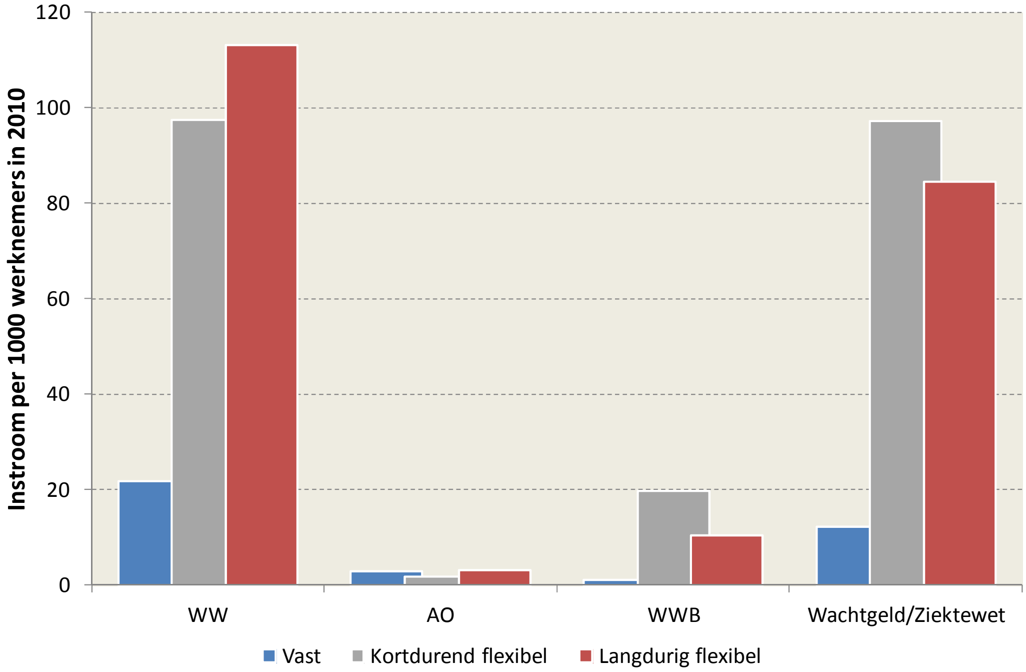
Het totale beslag op de sociale zekerheid hangt af van (1) instroom in de sociale zekerheid, (2) verblijfsduur in de sociale zekerheid, en (3) hoogte van de uitkering. In deze paragraaf komt eerst de instroomfrequentie in de verschillende uitkeringen binnen de sociale zekerheid aan de orde. Die instroomfrequentie wordt uitgedrukt in het aantal nieuwe uitkeringen per duizend actieve werknemers. Deze kan apart worden vastgesteld voor vaste werknemers, kortdurend flexibele werknemers en langdurig flexibele werknemers. Figuur 7.1 laat deze instroomfrequenties zien voor werkloosheidsuitkeringen (WW), arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (AO), bijstandsuitkeringen (WWB) en wachtgeld- of ziektewetuitkeringen. Het betreft hier uitsluitend het jaar 2010 en alleen als de instroom binnen drie maanden na beëindiging van een dienstverband plaatsvond.

Flexibele werknemers stromen relatief vaak in de WW en de ziektewet. Dit geldt zowel voor kortdurend als langdurig flexibele werknemers. De instroomfrequentie in de WW is voor flexibele werknemers ruim vijf keer zo groot als voor vaste werknemers. Het betekent dat ongeveer 11 procent van alle langdurig flexibele werknemers in 2010 is ingestroomd in de WW. Ongeveer 8 procent van alle langdurig flexibele werknemers stroomde in 2010 in de ziektewet. Het gaat hier om de daadwerkelijke instroom, zonder correctie voor achtergrondkenmerken als leeftijd, opleidingsniveau etc.

16 Bij instroom in een uitkering meer dan drie maanden na beëindiging van een dienstverband is die instroom niet goed meer te relateren aan de beëindiging van dit dienstverband, en dus ook niet aan de arbeidsmarktpositie van de werknemer.

Werknemers die relatief kort in de flexibele schil werken, stromen relatief vaak direct naar de bijstand: 2 procent van alle kortdurend flexibele werknemers in 2010. Bij vaste werknemers komt dat nauwelijks voor. Instroom van langdurig flexibele werknemers in de bijstand ligt ongeveer op 1 procent in 2010. De instroom in arbeidsongeschiktheidsuitkeringen is beperkt en vergelijkbaar voor alle groepen werknemers (0,2 tot 0,3 procent in 2010).

Figuur 7.1 Flexibele werknemers stromen relatief vaak in de WW en de ziektewet, 2010

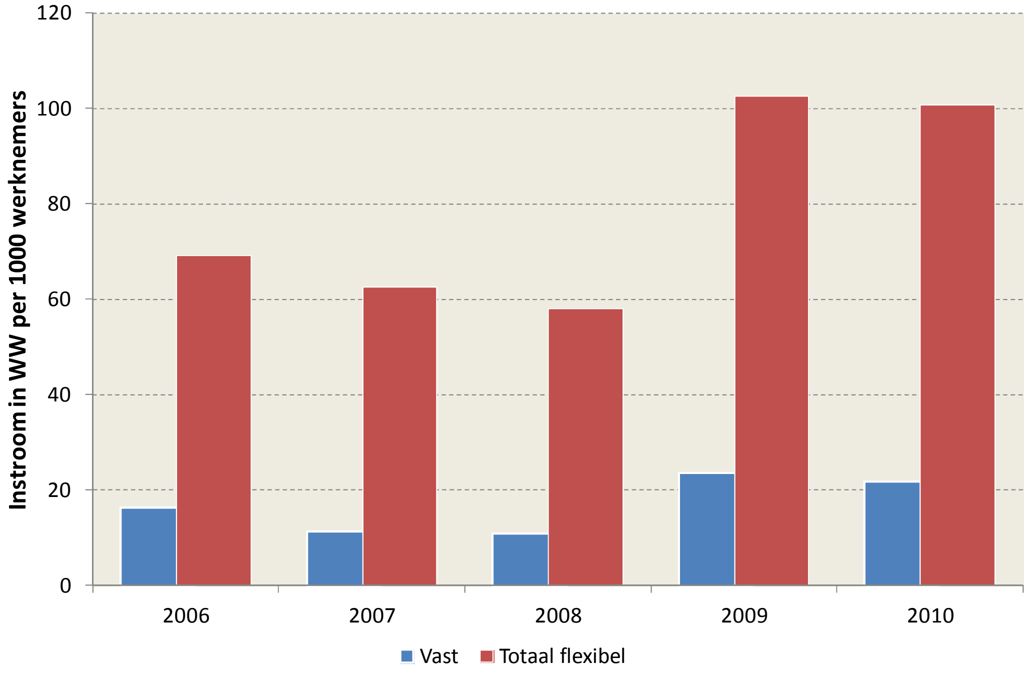


Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

De relatief hoge instroom van flexibele werknemers in de WW en bijstand kan voor een belangrijk deel worden verklaard door de sterke stijging van de werkloosheid vanaf 2009 als gevolg van de kredietcrisis. Figuur 7.2 laat zien dat de instroom in de WW in 2009 en 2010 een stuk hoger ligt dan in voorgaande jaren. De instroomfrequentie van zowel vaste als flexibele werknemers in de WW is in 2009 ongeveer verdubbeld (10 procent tegenover 6 procent in voorgaande jaren). Omdat het tot en met 2008 niet goed mogelijk is om onderscheid te maken tussen kortdurende en langdurige perioden in de flexibele schil, zijn in Figuur 7.2 alle flexibele periodes samengevoegd, ongeacht de verblijfsduur.

Ook voor instroom in de bijstand geldt dat deze sinds 2009 aanzienlijk is gestegen. Waar in 2008 1,0 procent van de flexibele werknemers in de bijstand instroomde, was dit in 2009 1,7 procent. Tabel 7.1 laat dit zien. Instroom in de ziektewet en in arbeidsongeschiktheid is veel minder conjunctuurafhankelijk. Tabel 7.1 laat zien dat de instroom in arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en wachtgeldregelingen (voor vaste werknemers) inderdaad nauwelijks beïnvloed lijkt te zijn door de kredietcrisis. Bij instroom van flexibele werknemers in de ziektewet is wel een stijging zichtbaar, maar die is beperkt in vergelijking met de stijging in de instroom in WW en bijstand.

Figuur 7.2 Instroom in WW ongeveer verdubbeld sinds het begin van de kredietcrisis, zowel voor vaste als flexibele werknemers



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel 7.1 Instroom in WW en bijstand sterk gestegen door kredietcrisis, instroom in arbeidsongeschiktheid en ziektewet redelijk stabiel

Instroom per 1000 werknemers per jaar	2007	2008	2009	2010
Werkloosheidswet (WW)				
Vast	11,4	11,0	23,7	21,8
Totaal flexibel	62,5	58,0	102,6	100,8
Arbeidsongeschiktheid (AO)				
Vast	3,2	2,5	2,9	2,9
Totaal flexibel	2,8	2,0	2,4	2,1
Bijstand (WWB)				
Vast	0,8	0,8	1,2	1,1
Totaal flexibel	8,6	9,9	16,6	17,8
Wachtgeld / Ziektewet				
Vast	12,2	10,9	13,6	12,3
Totaal flexibel	116,3	98,2	94,1	94,5

Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

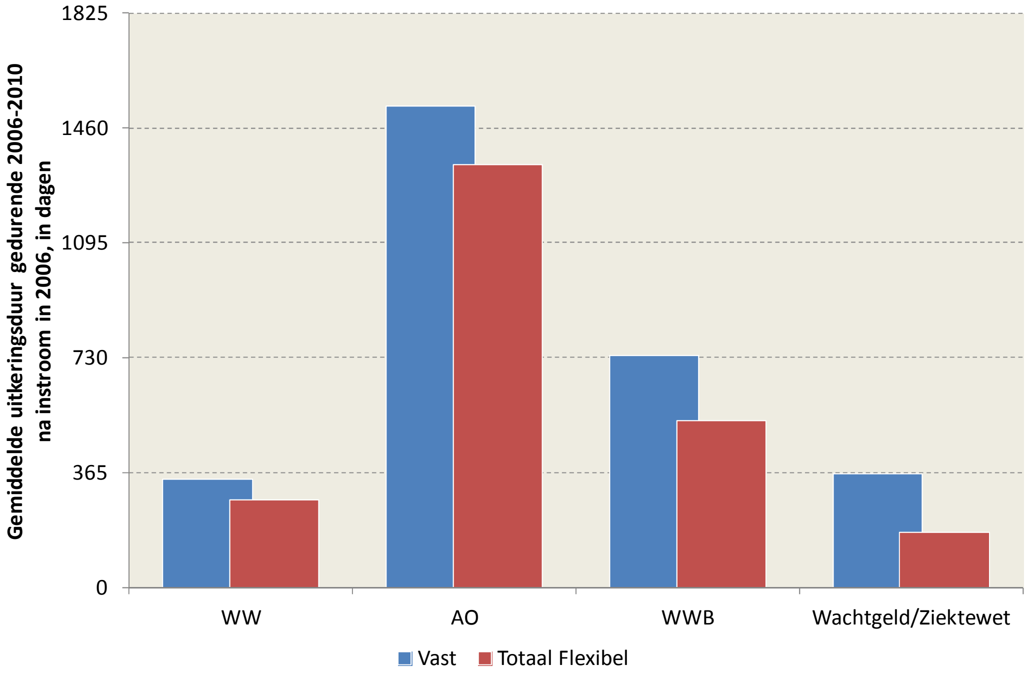
7.2 Verschil in uitkeringsduur

Hoewel flexibele werknemers vaker een beroep doen op de sociale zekerheid, mag worden verwacht dat ze daar tegelijkertijd minder lang een beroep op doen dan vaste werknemers. Flexibele werknemers zijn immers gemiddeld jonger en hebben een korter arbeidsverleden. Het kortere arbeidsverleden zorgt er onder meer voor dat het recht op bijvoorbeeld de WW korter is. Overigens hoeft een korter WW-recht nog niet te betekenen dat de werkelijke WW-duur korter is. De werkelijke WW-duur hangt sterk af van de kans die werknemers op de arbeidsmarkt hebben en de mate waarin ze die kansen benutten. Het is niet uitgesloten dat bij vaste werknemers die de WW instromen die kansen hoger kunnen liggen.

Uit de literatuur is echter bekend dat personen met een kortere voorgaande baanduur sneller de WW uitstromen, zie bijvoorbeeld Heyma en van Klaveren (2008) en Van der Werff en Heyma (2011). Dat ligt niet alleen aan het beperkte WW-recht van mensen met een kortere voorgaande baanduur, maar ook aan kenmerken die ervoor zorgen dat deze mensen over het algemeen mobieler zijn op de arbeidsmarkt. Ze gaan minder lang op zoek naar de zekerheid van een vast contract, maar benutten eerder kansen die zich aandienen op de arbeidsmarkt, ook als het geen vast dienstverband betreft. Deze mensen zijn sterker vertegenwoordigd onder flexibele werknemers, en dan met name en per definitie onder kortdurend flexibele werknemers, zodat de werkhervattingskans vanuit een uitkering in deze groep ook hoger zal liggen.

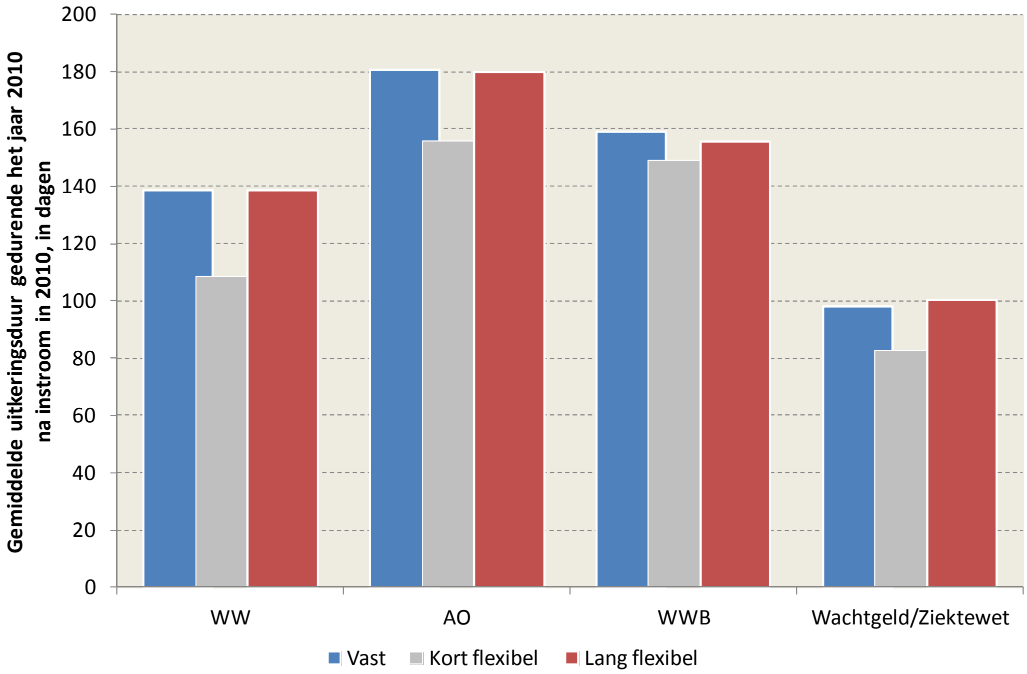
Het is niet eenvoudig om op grond van de voor dit onderzoek beschikbare gegevens de gemiddelde totale uitkeringsduur vast te stellen. Veel uitkeringen lopen namelijk door tot na de onderzoeksperiode, waardoor de uiteindelijke looptijd niet is vast te stellen. Dit geldt vooral voor arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, die kunnen doorlopen tot het moment waarop de uitkeringsgerechtigde overlijdt of de pensioenleeftijd bereikt. Daarom is het totale aantal uitkeringsdagen in Figuur 7.3 benaderd door het gemiddelde aantal uitkeringsdagen in de periode 2006-2010 voor nieuwe uitkeringen in 2006. Dat is de maximale duur waarin uitkeringen kunnen worden gevolgd in de beschikbare gegevens. De maximaal waar te nemen uitkeringsduur is dus vijf jaar, ofwel 1825 uitkeringsdagen. Het dichtst in de buurt van dat getal komt het gemiddelde aantal uitkeringsdagen van (voorheen) vaste werknemers die in 2006 zijn ingestroomd in een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Gemiddeld brengen die ruim vier van de maximaal vijf jaar door in deze uitkering. Bij de WWB is dat twee jaar en bij de WW en wachtgeld bijna een jaar. In vergelijking met deze (voorheen) vaste werknemers ligt het gemiddelde aantal uitkeringsdagen bij (voorheen) flexibele werknemers in alle uitkeringssoorten lager. In de WW verblijven flexibele werknemers gemiddeld 66 dagen korter, in arbeidsongeschiktheid gemiddeld 185 dagen korter (een half jaar), en in de bijstand maar liefst 207 dagen korter. Voor de WW is die kortere verblijfsduur vooral te verklaren op grond van het verschil in opgebouwde rechten. De kortere duur in de bijstand lijkt vooral toegeschreven te kunnen worden aan de relatief gunstige arbeidsmogelijkheden voor de jonge groep werknemers in de flexibele schil. Het kortst verblijven flexibele werknemers in de ziektewet, gemiddeld ongeveer een half jaar. Aangezien de ziektewet vooral korte periodes van ziekte moet overbruggen, is dat conform de verwachting.

Figuur 7.3 Gemiddelde uitkeringsduur korter bij flexibele werknemers dan bij vaste werknemers (2006-2010)



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 7.4 Gemiddelde uitkeringsduur korter bij kortdurend flexibele werknemers dan bij langdurig flexibele werknemers (2010)



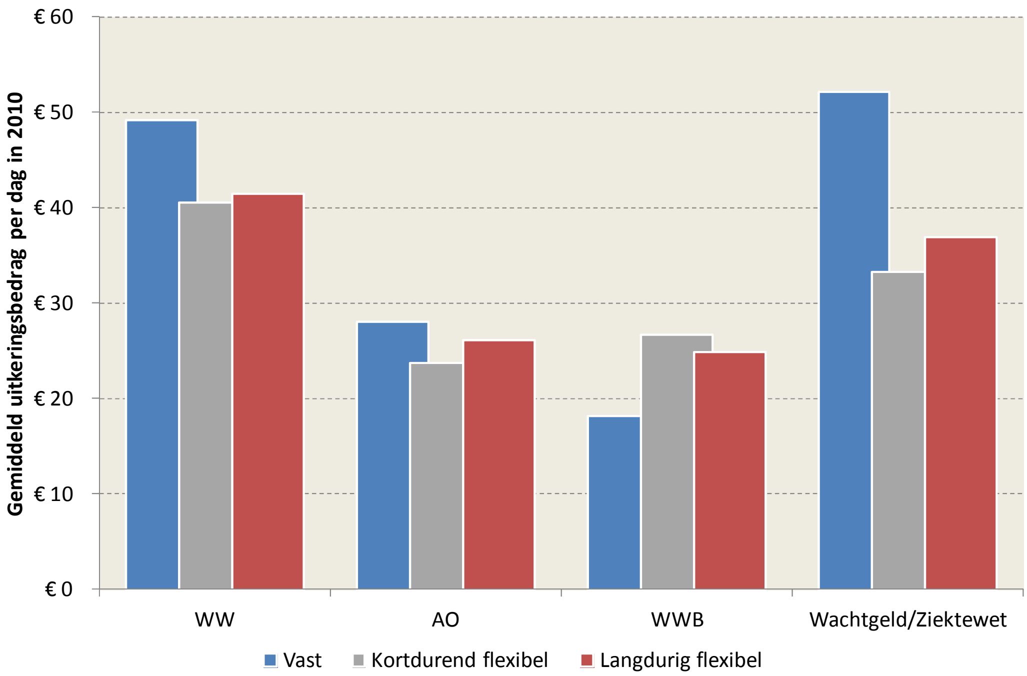
Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

De kortere uitkeringsduur voor (voorheen) flexibele werknemers wordt vooral veroorzaakt door de kortdurend flexibele werknemers. Figuur 7.4 geeft de gemiddelde uitkeringsduur gedurende het jaar 2010 weer voor personen die in 2010 zijn ingestroomd in een uitkering. Voor dat jaar kan onderscheid worden gemaakt tussen kortdurend en langdurig flexibele werknemers. In dat eerste jaar in een uitkering is al duidelijk sprake van een gemiddeld kortere uitkeringsduur voor kortdurend flexibele werknemers. Dit geldt voor alle soorten uitkeringen. Gezien het potentiële verschil in uitkeringsrechten en het verschil in achtergrondkenmerken, kan ervan uit worden gegaan dat de gemiddelde uitkeringsduur van kortdurend flexibele werknemers over een langere meetperiode verder achterblijft bij die van langdurig flexibele werknemers.

7.3 Verschil in uitkeringshoogte

Naast de instroomfrequentie en de uitkeringsduur speelt ook de uitkeringshoogte een rol bij het totale beroep dat werknemers doen op de sociale zekerheid. Op grond van het gemiddeld lagere dagloon van flexibele werknemers, met name kortdurend flexibele werknemers (Heyma, Hop en Smid, 2010) mag worden verwacht dat de uitkeringshoogte lager ligt bij (kortdurend) flexibele werknemers dan bij vaste werknemers. Uit Figuur 7.5 blijkt dit ook zo te zijn, met uitzondering van de bijstand. De gemiddelde uitkeringsbedragen per dag liggen het hoogst voor (voorheen) vaste werknemers in de WW of met wachtgeld, gevolgd door flexibele werknemers in de ziektewet. Werknemers met een arbeidsongeschiktheids- of bijstandsuitkering hebben de laagste uitkeringsbedragen per dag, en vaste werknemers in de bijstand in het bijzonder.

Figuur 7.5 Gemiddelde uitkeringshoogte ligt lager voor flexibele werknemers dan voor vaste werknemers, met uitzondering van de bijstand (2010)

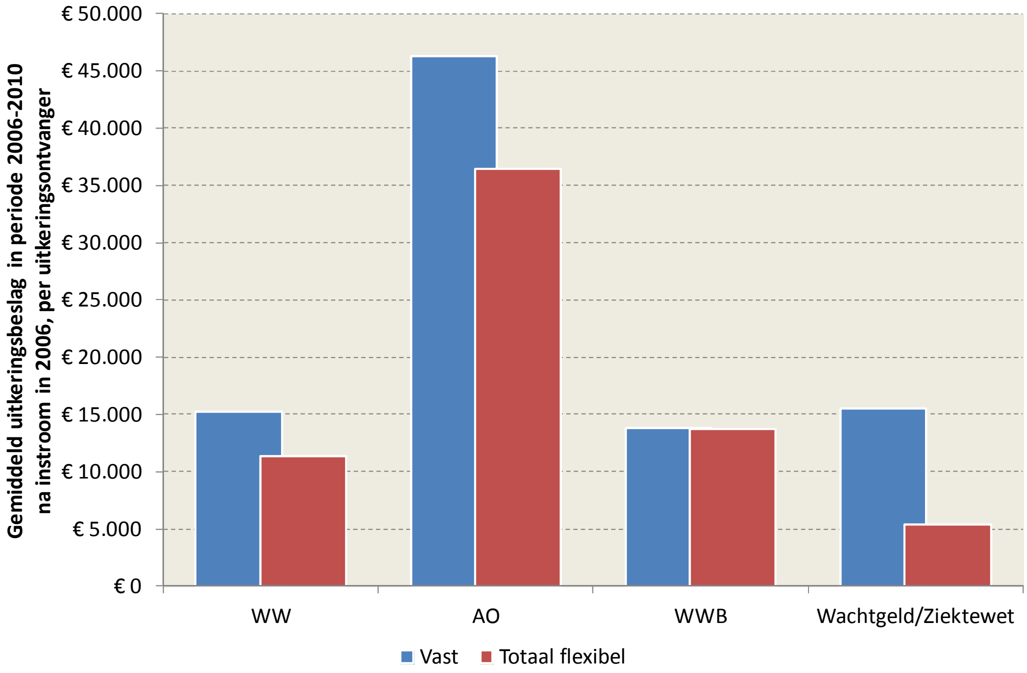


Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

7.4 Verschil in uitgaven aan sociale zekerheid

Met een gemiddeld hogere instroomfrequentie enerzijds, en een gemiddeld kortere uitkeringsduur en een gemiddeld lager uitkeringsbedrag anderzijds is het op voorhand onduidelijk of het financiële beslag op de sociale zekerheid van flexibele werknemers al dan niet in verhouding is met dat van vaste werknemers. Per uitkeringsontvanger is het beslag in ieder geval lager voor flexibele werknemers, met uitzondering van de bijstand. Figuur 7.6 laat het bedrag zien dat uitkeringsgerechtigden die in het jaar 2006 in een uitkering zijn gestroomd gemiddeld tot en met het jaar 2010 hebben ontvangen. Dat bedrag hangt primair af van de uitkeringsduur en de uitkeringshoogte. Omdat beide gemiddeld lager liggen bij flexibele werknemers, is het beroep op de sociale zekerheid van deze uitkeringsontvangers daarom gemiddeld lager dan dat van (voorheen) vaste werknemers.

Figuur 7.6 Gemiddeld beslag op sociale zekerheid per uitkeringsontvanger ligt lager voor flexibele werknemers

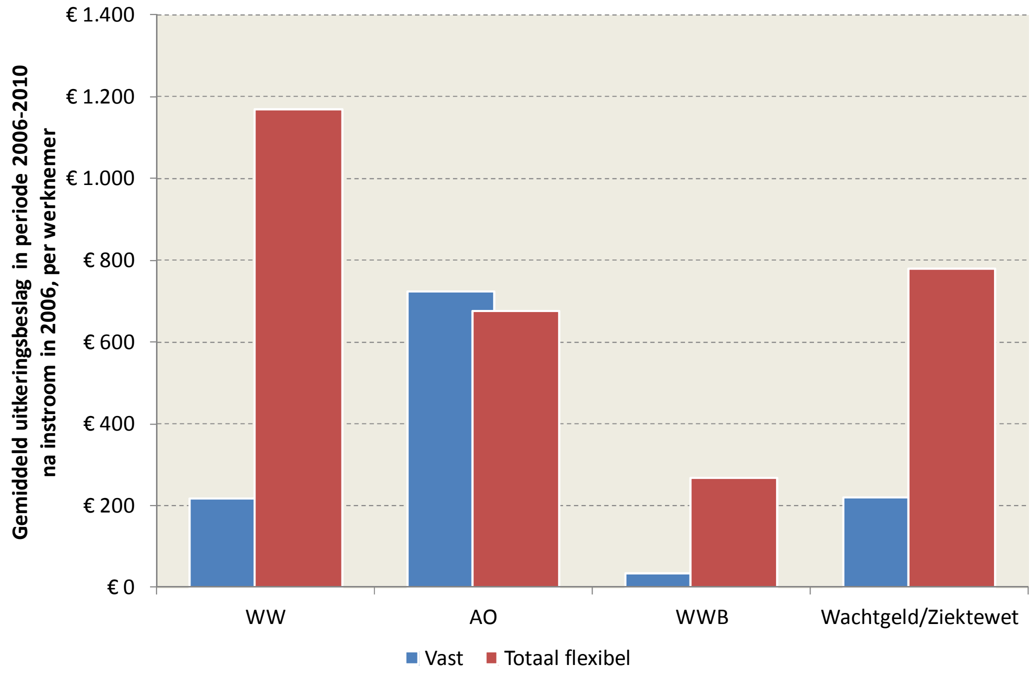


Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Wordt ook de instroomfrequentie bij het beslag op de sociale zekerheid betrokken, dan ligt dat beslag juist hoger voor flexibele werknemers. Figuur 7.7 laat het gemiddeld ontvangen uitkeringsbedrag tussen 2006 en 2010 zien, maar dit keer per actieve werknemer in 2006. De bedragen kunnen worden geïnterpreteerd als het gemiddeld te verwachten uitkeringsbedrag in de periode 2006-2010 voor een actieve werknemer in 2006. Door de hoge instroom in de WW en ziektewet van flexibele werknemers is het beslag op de sociale zekerheid per actieve flexibele werknemer relatief hoog. De gemiddeld kortere uitkeringsduur en gemiddeld lagere uitkeringshoogte kunnen de gevolgen van die hogere instroomfrequentie onvoldoende compenseren. De uitgaven aan arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zijn per flexibele werknemer

nipt lager dan per vaste werknemer. Voor bijstandsuitkeringen geldt dat deze relatief vaak worden uitgekeerd aan werknemers die korter dan drie jaar in de flexibele schil hebben gezeten. Dat is te verwachten op grond van het beperkte WW-recht van deze groep.

Figuur 7.7 Gemiddeld beslag op sociale zekerheid per actieve werknemer ligt relatief hoog voor flexibele werknemers in verhouding tot vaste werknemers



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Er kan daarom worden geconcludeerd dat flexibele werknemers ondanks een gemiddeld kortere uitkeringsduur en een gemiddeld lagere uitkeringshoogte uiteindelijk per werknemer een hoger beslag leggen op de sociale zekerheid (met uitzondering van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen). Dat komt door de relatief hoge instroom van flexibele werknemers in de sociale zekerheid, vooral in de WW en de bijstand. Daarmee overbruggen zij (korte) perioden tussen tijdelijke en flexibele banen voordat een groot deel van deze werknemers uiteindelijk doorstroomt naar een vast dienstverband.

Literatuur

Dekker, R., Houwing H. & Kösters, L. (2012). Doorstroom van flexwerkers. *Economisch Statistische Berichten*, 97(4628), pp. 70–73.

Fouarge, D., Grip, A. de, Smits, W. & Vries, R. de (2012). Flexible Contracts and Human Capital Investments. *De Economist* 160, pp. 177–195.

Graaf-Zijl, M. de, Berg, G. van den & Heyma, A. (2011). Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. *Journal of Population Economics*, 24, pp. 107–139.

Graaf-Zijl, M. de, & Berkhout, E. (2007). Temporary agency work and the business cycle. *International Journal of Manpower*, 28 (7), pp. 539-556.

Hagen, T. (2003). Do fixed-term contracts increase the long-term employment opportunities of the unemployed? ZEW Discussion Paper, 03–49, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim.

Heyma, A., Hop, J.P. & Smid, T. (2010). Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt. SEO-rapport 2010-43, SEO Economisch Onderzoek, Amsterdam.

Heyma, A. & Klaveren, C. van (2008). Uitzendbaan versus direct dienstverband: vergelijking loopbanen CWI-cliënten, SEO-rapport 2008-12, SEO Economisch Onderzoek, Amsterdam.

Heyma, A. & Theeuwes, J. (2012). Invloed flexibiliteit op productiviteit en werkgelegenheid. ESB Dossier Werkzekerheid, *Economisch Statistische Berichten*, 97(4647S), pp. 30-37.

Hilbers, P., Houwing, H. en Kösters, L. (2011). De flexibele schil – Overeenkomsten en verschillen tussen CBS- en UWV-cijfers. *Sociaaleconomische trends*, 2e kwartaal, Centraal Bureau voor de Statistiek.

Horst, A. van der, & Rele, H. ter (2013). De prijs van gelijke zorg. CPB Policy Brief 2013/01, Centraal Planbureau, Den Haag.

De Jong, G., Vermeulen, H., Warmerdam, J. & Wit, W. de (2012). Opleidingsmonitor Flexbranche 2012. ITS, Nijmegen.

Muffels, R. & Dekker, R. (2012). Flexibilisering en regulering van werkzekerheid. ESB Dossier Werkzekerheid, *Economisch Statistische Berichten*, 97(4647S), pp. 18-23.

Muffels, R. & Wilthagen, T. (2011). Flexwerk en werkzekerheid in tijden van crisis. *Economisch Statistische Berichten*, 96(4602), pp. 54-47.

Smits, W., Kooiman, N., Kösters, L. & Vries, R. de (2012). De groep flexwerkers en zelfstandigen in Nederland groeit. ESB Dossier Werkzekerheid, *Economisch Statistische Berichten*, 97(4647S), pp. 10-17.

Van der Werff, S. & Heyma, A. (2011). Verwachte werkloosheidsduur bij WW-instroom, SEO-rapport 2011-16, SEO Economisch Onderzoek, Amsterdam.

Winden, P. van (2012). Het vaste contract is te vast en het flexibele te flexibel. ESB Dossier Werkzekerheid, *Economisch Statistische Berichten*, 97(4647S), pp. 24-29.

Bijlage A Gebruikte gegevens

Deze bijlage geeft een overzicht van de gebruikte gegevensbronnen voor de verschillende analyses in dit rapport. De gebruikte gegevens zijn allemaal afkomstig uit CBS-microdatabestanden. Uitgebreide documentatiebestanden van al deze bestanden zijn te vinden op de website van het CBS: www.cbs.nl/nl-NL/menu/informatie/beleid/catalogi/catalogus-microdatabestanden-thema/default.htm. Op de EBB na zijn alle gebruikte bestanden registerbestanden. Dat betekent dat in principe alle in Nederland werkende personen hierin zijn opgenomen. Door middel van een persoonlijk koppelingssleutel zijn deze bestanden onderling koppelbaar. Een uitzondering hierop zijn de baan- en de polisbestanden. Deze zijn in twee stappen gekoppeld. Als eerste is gekeken of het baan-id (uit SSB Baankenmerken en SSB Baansommen) gelijk was aan het baanrug-id (uit Polisikobus en Polisikpbus). Indien zowel het persoonsidentificatienummer en de baanidentificatienummers gelijk waren, zijn deze banen aan elkaar gekoppeld. Als deze eerste stap geen koppeling opleverde, is gekeken naar de bedrijfsidentificatienummers. Als van twee banen in de verschillende bronnen het bedrijfsidentificatienummer en het persoonsidentificatienummer gelijk waren, zijn ook deze banen gekoppeld. Als meerdere banen uit de polisadministratie gekoppeld waren aan één baan uit het baankenmerkenbestand, dan is bij de koppeling gekeken naar de baan waarbij het grootste aantal uren is verloond.

Baangegevens

- SSB Baankenmerken 2006-2010: bevat kenmerken van alle banen in loondienst
- SSB Baansommentab 2006-2010: bevat jaarvolumegegevens van alle banen in loondienst
- SSB Baanvtvbus 2007-2010: hulpbestand om banen in de tijd te volgen
- SSB Bebus 2006-2010: kenmerken van bedrijfseenheden
- SSB Polisikobus 2006-2010: kwantitatieve gegevens van banen
- SSB Polisikpbus 2006-2010: kwalitatieve gegevens van banen (o.a. contractvorm)

Gegevens overige inkomsten en uitkeringen

- SSB Zelfstandigentab 2006-2010: personen met winst uit onderneming
- SSB Aototpersoonbus 2006-2010: bevat kenmerken van alle arbeidsongeschiktheidsuitkeringen
- SSB Aototjaarbedragbus 2006-2010: bevat bedragen van alle arbeidsongeschiktheidsuitkeringen
- SSB Ovarbeidbus 2006-2010: bevat alle inkomsten uit overige arbeid
- SSB Ovuitkpersoonbus 2006-2010: bevat kenmerken van alle arbeidsongeschiktheidsuitkeringen
- SSB Ovuitkjaarbedragbus 2006-2010: bevat bedragen van alle arbeidsongeschiktheidsuitkeringen
- SSB Wwpersoonbus 2006-2010: bevat kenmerken van alle werkloosheidsuitkeringen
- SSB Wwtotjaarbedragtab 2006-2010: bevat bedragen van alle werkloosheidsuitkeringen

Achtergrondgegevens

- SSB Studerendenbus 2006-2010: bevat actuele opleidingen van personen
- SSB Gbaadresbus 2006-2010: adresgegevens van personen in de gemeentelijke basisadministratie (GBA)
- SSB Gbapersoontab 2006-2010: demografische kenmerken van personen in GBA
- SSB Hoogsteopltab 2006-2010: bevat hoogst gevolgde opleiding

Overige bronnen

- Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2006-2011: bevat informatie over deelname aan voltijds scholing en gezondheid
- Integraal Persoonlijk Inkomen 2006-2009: bevat informatie over het persoonlijk inkomen en huishoudrelaties
- Integraal Huishoudens Inkomen 2006-2009: bevat informatie over het totale huishoudinkomen en de belangrijkste inkomensbron voor het huishouden

Bijlage B Beschrijvende statistieken

Tabel B1 Gemiddelden en aandelen van persoons- en baankenmerken in de populatie flexibele werknemers

	Totaal flexibele werk-nemers	Tijdelijk contract	Uitzend-krachten	Overig flexibel	Oudere flexibele werk-nemers
Vrouw	48%	50%	40%	53%	34%
Leeftijd	32,7	32,7	32,3	33,7	58,4
Etniciteit: Autochtoon	73%	76%	60%	74%	82%
Etniciteit: Turks	3%	2%	6%	4%	0%
Etniciteit: Marokkaans	2%	2%	4%	3%	0%
Etniciteit: Surinaams	3%	3%	5%	3%	2%
Etniciteit: Antilliaans	1%	1%	2%	1%	1%
Etniciteit: Westers allochtoon	12%	11%	16%	11%	13%
Etniciteit: Overig niet-westers	5%	5%	7%	6%	2%
Opleidingsniveau: VMBO	25%	23%	34%	30%	34%
Opleidingsniveau: MBO	44%	43%	47%	47%	43%
Opleidingsniveau: HBO	20%	23%	13%	16%	16%
Opleidingsniveau: WO	10%	12%	6%	6%	7%
Landsdeel: Noord	6%	7%	4%	7%	7%
Landsdeel: Oost	19%	18%	21%	18%	21%
Landsdeel: West	58%	57%	65%	57%	54%
Landsdeel: Zuid	17%	19%	10%	18%	18%
Zeer sterk stedelijk	28%	30%	22%	22%	22%
Sterk stedelijk	38%	31%	62%	34%	36%
Matig stedelijk	16%	19%	8%	19%	18%
Weinig stedelijk	13%	14%	7%	17%	16%
Niet stedelijk	5%	6%	1%	8%	7%
Contract bepaalde tijd	71%	100%	0%	0%	65%
Uitzendbaan	22%	0%	100%	0%	21%
Overig flexibel (Oproep, 0-uren, enz.)	7%	0%	0%	100%	14%
Sector: Landbouw	1%	2%	0%	3%	4%
Sector: Industrie	5%	7%	0%	5%	5%
Sector: Bouw	3%	4%	0%	4%	3%
Sector: Handel en Horeca	19%	22%	0%	36%	13%
Sector: Vervoer	4%	5%	0%	5%	9%
Sector: ICT	1%	1%	0%	1%	1%
Sector: Financiële sector	2%	2%	0%	1%	1%
Sector: Zakelijke dienstverlening	12%	15%	0%	14%	11%
Sector: Openbaar bestuur	3%	5%	0%	0%	2%
Sector: Onderwijs	5%	8%	0%	1%	6%
Sector: Zorg	14%	17%	0%	17%	12%
Sector: Overig	4%	5%	0%	5%	4%
Sector: Uitzend en detachering	27%	7%	100%	6%	27%

Grootteklasse: 0-4 werknemers	8%	9%	2%	19%	11%
Grootteklasse: 5-9 werknemers	6%	7%	1%	12%	7%
Grootteklasse: 10-19 werknemers	8%	9%	2%	12%	9%
Grootteklasse: 20-49 werknemers	11%	12%	6%	13%	12%
Grootteklasse: 50-99 werknemers	8%	8%	6%	8%	9%
Grootteklasse: 100-199 werknemers	8%	9%	6%	5%	8%
Grootteklasse: 200-499 werknemers	10%	12%	7%	5%	11%
Grootteklasse: 500-1999 werknemers	14%	16%	7%	11%	12%
Grootteklasse: 2000+ werknemers	27%	18%	62%	15%	20%

Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Bijlage C Model verblijf in flexibele schil

In Hoofdstuk 3 worden de analyses van de verblijfsduur in en doorstroom vanuit de flexibele schil gebaseerd op een *competing risks* duurmodel. In deze bijlage worden de technische details van dit model besproken, in Bijlage D worden de belangrijkste schattingsresultaten gepresenteerd.

Een duurmodel analyseert de kans op een overgang van de ene naar de andere toestand, rekening houdend met de duur van de periode dat iemand zich al in een bepaalde toestand bevindt. De kans om vanuit de flexibele schil een vaste baan te vinden kan verschillend zijn na een verblijf van één of twee jaar. Tegelijkertijd is het mogelijk om in een duurmodel rekening te houden met zogenoemde onvoltooide duren. Als aan het eind van de waarnemingsduur (31 december 2010) een persoon nog altijd in de flexibele schil zit, is die persoon in de tussentijd niet door- of uitgestroomd. Dat feit geeft informatie over de kans om door te stromen vanuit de flexibele schil: die kans is waarschijnlijk klein. Het feit dat een duurmodel rekening houdt met onvoltooide duren maakt het mogelijk om personen die op verschillende momenten instromen in de flexibele schil toch goed te vergelijken.

Een *competing risks* duurmodel houdt rekening met verschillende soorten overgangen vanuit één bepaalde toestand. Vanuit de flexibele schil kan iemand een vaste baan vinden, maar ook langdurig afhankelijk worden van een uitkering of zich terugtrekken van de arbeidsmarkt. Dit zijn drie concurrerende risico's (*competing risks*) op uitstroom vanuit de flexibele schil. Het *competing risks* duurmodel verklaart overgangen van de ene toestand naar andere toestanden uit meerdere factoren, zoals persoonskenmerken, baankenmerken en conjuncturele omstandigheden. Daardoor kan worden gecorrigeerd voor selectie-effecten die ontstaan als een selectief deel van de populatie na verloop van tijd in bepaalde toestanden wordt aangetroffen.

Omdat elke overgangskans vanuit de flexibele schil afhankelijk is van de verstreken verblijfsduur in de flexibele schil, is er sprake van een conditionele kans of *hazard rate*. Voor de kans op uitstroom naar toestand *w* wordt deze *hazard rate* gespecificeerd als

$$\theta_w(t \mid x, \alpha_w) = \lambda_w(t) \exp(x' \beta_w + \alpha_w)$$

waarbij $\lambda_w(t)$ een uitdrukking is voor de individuele duurafhankelijkheid (hoe de kans op een overgang naar toestand *w* afhangt van de verstreken verblijfsduur *t*), x een vector van achtergrondkenmerken (persoonskenmerken, baankenmerken en conjuncturele omstandigheden) en α_w een constante. De coëfficiënten β_w en α_w worden geschat. De individuele duurafhankelijkheid wordt flexibel gemodelleerd aan de hand van de stapfunctie

$$\lambda_w(t) = \exp\left(\sum_{j=1}^{J} \lambda_{wj} \, I(t_{j-1} \le t < t_j) \right)$$

waarin *j (= 1,…,J)* een index is voor duurintervallen en $I(t_{j-1} \leq t < t_j)$ een indicatorfunctie gelijk aan 1 als *t* binnen het duurinterval (t_{j-1}, t_j) ligt. Ook de coëfficiënten λ_{wj} worden geschat. De conditionele dichtheid van door toestand *w* afgesloten verblijfsduren in de flexibele schil is gelijk aan

$$f_w(t \mid x) = \theta_w(t \mid x) \exp\left(- \int_0^t \theta_w(s \mid x)\, ds \right)$$

Dit is de kans dat een persoon vanuit de flexibele schil doorstroomt naar toestand *w*. Deze kans kan gelijktijdig worden opgesteld voor de drie *competing risks* (toestanden *w*). De kans dat wordt waargenomen dat een persoon is doorgestroomd naar toestand *w* is gelijk aan de kans dat deze persoon is doorgestroomd naar toestand *w* vermenigvuldigd met de kans dat deze persoon niet is doorgestroomd naar één van de andere toestanden $v \neq w$, hetgeen kan worden uitgedrukt als

$$f_w(t_w \mid x) = \theta_w(t_w \mid x) \prod_{v=1}^{3} \exp\left(- \int_0^{t_w} \theta_v(s \mid x)\, ds \right)$$

Deze kansen worden gebruikt in een Maximum Likelihood functie, waarmee de coëfficiënten van het multivariaat *competing risks* duurmodel zijn geschat.

Effecten van conjuncturele omstandigheden worden op twee manieren in het model meegenomen. Ten eerste worden conjuncturele omstandigheden ten tijde van instroom in de flexibele schil vertegenwoordigd door conjunctuurindicatoren als de groei van het bruto binnenlands product (BBP) per regio en kwartaal, en de vacaturegraad per sector en kwartaal. Samen met jaardummies voor het jaar van instroom in de flexibele schil zijn deze ondergebracht in de vector met achtergrondkenmerken x. Daarnaast worden conjuncturele omstandigheden tijdens het verblijf in de flexibele schil vertegenwoordigd door de coëfficiënten λ_{wj} voor de duurafhankelijkheid, die apart zijn gespecificeerd voor elk van de instroomjaren. Daardoor houdt het model rekening met een verschil in duurafhankelijkheid voor werknemers die in verschillende jaren zijn ingestroomd in de flexibele schil. Zo komt de recessie in 2009 voor instromers in 2006 na drie jaar, voor instromers in 2007 na twee jaar en voor instromers in 2008 na één jaar verblijf in de flexibele schil. Het effect van de recessie op doorstroom en uitstroom uit de flexibele schil kan op die manier tot uitdrukking komen in een verschil in de coëfficiënten λ_{wj}.

Bijlage D Schattingsresultaten

Tabel D1 geeft de resultaten van de analyse naar de uitstroom uit de flexibele schil weer. Modellen van de deelanalyses (oudere werknemers, contract voor bepaalde tijd, uitzendbanen, oproepkrachten) zijn op verzoek bij de auteurs verkrijgbaar. Dit geldt ook voor schattingsresultaten van de overige analyses naar de kans op scholing en de gezondheid van werknemers.

Tabel D1 Schattingsresultaten hoofdmodel door- en uitstroom uit de flexibele schil

	Naar vaste schil		Naar langdurige uitkering		Naar inactiviteit	
	beta	p-waarde	beta	p-waarde	beta	p-waarde
Vrouw	-0,013	0,030	0,119	0,000	0,101	0,000
Leeftijd	0,040	0,000	0,132	0,000	-0,084	0,000
Leeftijd kwadraat	-0,001	0,000	-0,001	0,000	0,001	0,000
Etniciteit: Autochtoon	ref		ref		ref	
Etniciteit: Turks	-0,166	0,000	0,566	0,000	0,473	0,000
Etniciteit: Marokkaans	-0,098	0,000	0,727	0,000	0,546	0,000
Etniciteit: Surinaams	-0,130	0,000	0,408	0,000	0,388	0,000
Etniciteit: Antilliaanse	-0,156	0,000	0,422	0,000	0,355	0,000
Etniciteit: Westers allochtoon	-0,097	0,000	0,165	0,000	0,285	0,000
Etniciteit: Overig niet-westers	-0,190	0,000	0,461	0,000	0,496	0,000
Opleidingsniveau: VMBO	-0,318	0,000	1,284	0,000	0,460	0,000
Opleidingsniveau: MBO	-0,136	0,000	0,831	0,000	0,072	0,000
Opleidingsniveau: HBO	0,126	0,000	0,184	0,000	0,010	0,575
Opleidingsniveau: WO	ref		ref		ref	
Landsdeel: Noord	-0,145	0,000	0,089	0,010	0,007	0,700
Landsdeel: Oost	-0,019	0,053	-0,053	0,038	-0,014	0,292
Landsdeel: West	0,007	0,419	-0,181	0,000	0,036	0,003
Landsdeel: Zuid	ref		ref		ref	
Zeer sterk stedelijk	-0,001	0,960	0,184	0,000	0,067	0,001
Sterk stedelijk	0,007	0,650	0,143	0,000	-0,023	0,238
Matig stedelijk	0,055	0,000	0,090	0,029	0,007	0,729
Weinig stedelijk	0,050	0,002	0,100	0,017	-0,021	0,312
Niet stedelijk	ref		ref		ref	
Contract bepaalde tijd	ref		ref		ref	
Uitzendbaan	-0,171	0,000	0,017	0,573	0,220	0,000
Overig flex (Oproep, 0-uren, enz)	0,053	0,000	0,172	0,000	0,626	0,000
Sector: Landbouw	-0,200	0,000	-0,141	0,088	0,187	0,000
Sector: Industrie	-0,114	0,000	0,020	0,623	-0,324	0,000
Sector: Bouw	0,088	0,000	-0,248	0,000	-0,129	0,000
Sector: Handel en Horeca	-0,194	0,000	-0,012	0,698	-0,017	0,265
Sector: Vervoer	-0,155	0,000	-0,096	0,061	-0,126	0,000
Sector: ICT	0,095	0,005	0,057	0,520	0,254	0,000
Sector: Financiële sector	0,243	0,000	0,065	0,348	-0,130	0,001
Sector: Zakelijke dienstverlening	ref		ref		ref	
Sector: Openbaar bestuur	-0,204	0,000	-0,594	0,000	-0,844	0,000
Sector: Onderwijs	-0,097	0,000	-0,194	0,001	0,010	0,687
Sector: Zorg	-0,052	0,000	-0,130	0,001	-0,240	0,000
Sector: Overig	-0,325	0,000	-0,006	0,892	0,084	0,000
Sector: Uitzend en detachering	0,032	0,093	0,351	0,000	0,397	0,000
Grootteklasse: 0-4 werknemers	-0,030	0,028	0,234	0,000	0,462	0,000
Grootteklasse: 5-9 werknemers	-0,011	0,451	0,108	0,004	0,280	0,000
Grootteklasse: 10-19 werknemers	-0,004	0,779	0,161	0,000	0,232	0,000
Grootteklasse: 20-49 werknemers	0,039	0,001	0,066	0,028	0,177	0,000
Grootteklasse: 50-99 werknemers	0,074	0,000	0,097	0,002	0,152	0,000

Grootteklasse: 100-199 werkn.	0,145	0,000	0,047	0,150	0,148	0,000
Grootteklasse: 200-499 werkn.	0,200	0,000	-0,055	0,073	0,130	0,000
Grootteklasse: 500-1999 werkn.	0,173	0,000	0,007	0,792	0,075	0,000
Grootteklasse: 2000+ werkn.	ref		ref		ref	
Bbp-groei per regio en kwartaal	0,014	0,000	0,001	0,925	0,000	0,953
Vacaturegraad sector kwartaal	-0,003	0,000	0,006	0,000	-0,004	0,000
Dummy startjaar t/m 2005	-0,454	0,000	-0,603	0,000	-0,922	0,000
Dummy startjaar 2006	ref		ref		ref	
Dummy startjaar 2007	0,672	0,000	-2,057	0,000	0,715	0,000
Dummy startjaar 2008	0,481	0,000	-1,877	0,000	0,795	0,000
Dummy startjaar 2009	0,431	0,000	-1,245	0,000	0,926	0,000
Dummy startjaar 2010	-0,011	0,916	-4,908	0,000	1,482	0,000
Constante	-9,702	0,000	-15,281	0,000	-8,822	0,000
Duurafhankelijkheid						
32-61 dgn (1-2 mnd), 2006	1,118	0,000	1,572	0,000	2,054	0,000
2007	-0,320	0,001	2,311	0,000	-0,435	0,000
2008	-0,198	0,047	2,545	0,000	-0,400	0,000
2009	-0,354	0,001	1,955	0,000	-0,408	0,000
2010	-0,373	0,003	nvt		-0,546	0,000
62-122 dgn (2-4 mnd), 2006	1,320	0,000	1,200	0,000	1,794	0,000
2007	-0,221	0,010	2,407	0,000	-0,540	0,000
2008	-0,233	0,010	2,490	0,000	-0,485	0,000
2009	-0,250	0,010	2,027	0,000	-0,445	0,000
2010	-0,822	0,000	nvt		-0,639	0,000
123-183 dgn (4-6 mnd), 2006	1,352	0,000	1,344	0,000	1,662	0,000
2007	-0,285	0,001	2,296	0,000	-0,632	0,000
2008	-0,303	0,001	2,595	0,000	-0,555	0,000
2009	-0,307	0,002	1,590	0,000	-0,439	0,000
2010	-0,832	0,000	nvt		-0,642	0,000
184-275 dgn (6-9 mnd), 2006	1,282	0,000	1,025	0,000	1,412	0,000
2007	-0,376	0,000	2,329	0,000	-0,648	0,000
2008	-0,407	0,000	2,580	0,000	-0,634	0,000
2009	-0,475	0,000	1,476	0,000	-0,330	0,001
2010	-0,828	0,000	nvt		-0,455	0,000
276-365 dgn (9-12 mnd), 2006	1,711	0,000	1,528	0,000	1,429	0,000
2007	-0,322	0,000	2,170	0,000	-0,759	0,000
2008	-0,296	0,001	2,518	0,000	-0,666	0,000
2009	-0,309	0,001	0,768	0,000	-0,144	0,148
2010	-2,921	0,000	nvt		-0,643	0,000
366-549 dgn (12-18 mnd), 2006	2,274	0,000	1,284	0,000	1,300	0,000
2007	-0,634	0,000	2,474	0,000	-0,724	0,000

2008	-0,582	0,000	2,566	0,000	-0,292	0,003
2009	-2,322	0,000	0,020	0,923	-0,099	0,317
2010	nvt		nvt		nvt	
550-730 dgn (18-24 mnd), 2006	2,309	0,000	1,276	0,000	1,210	0,000
2007	-0,726	0,000	2,674	0,000	-0,743	0,000
2008	-0,603	0,000	1,961	0,000	-0,017	0,866
2009	-2,720	0,000	nvt		nvt	
2010	nvt		nvt			
731-1095 dgn (24-36 mnd), 2006	2,331	0,000	1,594	0,000	1,128	0,000
2007	-0,891	0,000	2,063	0,000	-0,009	0,924
2008	-2,512	0,000	nvt		0,078	0,431
2009	nvt		nvt		nvt	
2010	nvt		nvt		nvt	
1096-1460 dgn (36-48 mnd), 2006	2,248	0,000	1,709	0,000	1,684	0,000
2007	-2,623	0,000	nvt		-0,492	0,000
2008	nvt		nvt		nvt	
2009	nvt		nvt		nvt	
2010	nvt		nvt		nvt	
1461-1826 dgn (48-60 mnd), 2006	1,876	0,000	1,258	0,000	1,956	0,000
2007	nvt		nvt		nvt	
2008	nvt		nvt		nvt	
2009	nvt		nvt		nvt	
2010	nvt		nvt		nvt	
1826-2256 dgn (60-72 mnd), 2006	1,648	0,000	1,304	0,000	1,991	0,000
2007	nvt		nvt		nvt	
2008	nvt		nvt		nvt	
2009	nvt		nvt		nvt	
2010	nvt		nvt		nvt	
2557+ dgn (72+ mnd), 2006	1,105	0,000	1,188	0,000	1,291	0,000
2007	nvt		nvt		nvt	
2008	nvt		nvt		nvt	
2009	nvt		nvt		nvt	
2010	nvt		nvt		nvt	
Aantal waarnemingen	**354.507**					

Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . www.seo.nl